Universidad de Huelva

Departamento Anton Menger

La forma de los despidos por crisis : desde la Ley de Jurados Mixtos de 1931 hasta la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980

Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:

Asunción García-Neble Neble

Fecha de lectura: 9 de febrero de 2016

Bajo la dirección de la doctora:

María Fernanda Fernández López

Huelva, 2016

BY NC ND

La forma de los despidos por crisis. Desde la Ley de Jurados Mixtos de 1931 hasta la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980

Autora: Asunción García-Neble Neble
Directora: Dra. Dª. María Fernanda Fernández López
Programa de Doctorado: Evolución y Caracteres del Sistema Español de Relaciones Laborales

Curso Académico 2015/2016

LA FORMA DE LOS DESPIDOS POR CRISIS: DE LA LEY DE JURADOS MIXTOS DE 1931 A LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

CAPÍTULO I: DERECHO DE LA IIª REPÚBLICA

1.- LEY DE JURADOS MIXTOS
2.- BASES DE TRABAJO
3.- LEY DE 25 DE JUNIO DE 1935
4.- DECRETO DE 29 DE NOVIEMBRE DE 1935

CAPÍTULO II: LEGISLACIÓN PROCEDENTE DE LA ETAPA DE FRANCO

PRIMER PERIODO: DESDE 1939 HASTA 1972

1.- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944
2.- DECRETO DE 26 DE ENERO DE 1944
2.1.- Ámbito subjetivo de aplicación
2.2.- Ámbito objetivo de aplicación
2.3.- Procedimiento
2.3.1.- Iniciación
2.3.2.- *Petitum*
2.3.3.- Organismos competentes
2.3.4.- Actuación de otros organismos
2.4.- Adopción de la Resolución
2.5.- Falta de respuesta resolutoria de la Administración: Contenido del silencio
2.6.- Contenido de la Resolución
2.7.- Especial referencia a las normas sobre selección de personal
2.8.- Recursos administrativos
2.9.- Recurso jurisdiccional contencioso-administrativo
2.9.1.- Legitimación activa
2.9.2.- Organismos competentes
2.9.3.- Plazos
2.9.4.- Efectos de la interposición
2.10.- Derecho indemnizatorio
2.10.1.- Atribución competencial a la Magistratura de Trabajo
2.10.2.- Determinación de la cuantía indemnizatoria
2.11.- Ausencia de autorización: Efectos

CAPÍTULO III: LEGISLACIÓN PROCEDENTE DE LA ETAPA DE FRANCO

SEGUNDO PERIODO: DESDE 1972 HASTA 1975

1.- DECRETO SOBRE POLÍTICA DE EMPLEO DE 1972
1.1.- Ámbito subjetivo de aplicación
1.2.- Ámbito objetivo de aplicación
1.3.- Procedimiento
1.3.1.- Iniciación del procedimiento
1.3.2.- *Petitum*
1.3.3.- Organismos competentes
1.3.4.- Actuación de otros organismos
1.4.- Adopción de la Resolución
1.5.- Falta de respuesta resolutoria de la Administración: Contenido del silencio
1.6.- Contenido de la Resolución
1.7.- Normas sobre selección de trabajadores
1.8.- Recursos administrativos
1.8.1.- Organismos competentes
1.8.2.- Plazo de interposición
1.9.- Recurso jurisdiccional contencioso-administrativo
1.9.1.- Plazos
1.9.2.- Organismos competentes
1.9.3.- Efectos de la interposición
1.10.- Derecho indemnizatorio
1.11.- Atribución competencial a la Magistratura de Trabajo
1.12.- Cuantía indemnizatoria
1.12.1.- Determinación
1.12.2.- Pago. Posibilidad de insolvencia de la empresa
1.12.3.- Incumplimiento de la empresa de la obligación de pago de las indemnizaciones
1.13.- Ausencia de autorización: Efectos

CAPÍTULO IV: REGULACIÓN DURANTE LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y DEMOCRÁTICA

1.- LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976
1.1.- Similitudes con la etapa precedente
1.2.- Diferencias con la etapa precedente
1.2.1.- Ámbito subjetivo
1.2.2.- Informes preceptivos
1.2.3.- Preferencias de permanencia

1.3.- Ausencia de autorización: Efectos
2.- REAL DECRETO-LEY SOBRE RELACIONES DE TRABAJO DE 1977
2.1.- Novedades introducidas respecto a la Ley de Relaciones Laborales
2.2.- Análisis del artículo 45
1º.- Informes
2º.- Convenios colectivos
3º.- Pacto entre empresario y trabajadores afectados por el expediente
4º.- Fondo de Garantía Salarial
2.3.- Especial referencia a la posibilidad de acuerdo entre empresario y trabajadores

CAPÍTULO V: PRECEDENTES NORMATIVOS INMEDIATOS DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO POR CRISIS. LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

1.- Organismos competentes
1.1.- Delegación de Trabajo
1.2.- Dirección General de Trabajo
1.3.- Dirección General de Empleo
1.4.- Competencias de las Comunidades Autónomas. Especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía
2.- Procedimiento
2.1.- Periodo de consultas
2.1.1.- Acuerdo en el periodo de consultas
2.1.2.- Desacuerdo en el periodo de consultas
3.- Derecho indemnizatorio
3.1.- Extinción del contrato de trabajo
3.1.1.- Orden jurisdiccional competente
A) Litigios entre empresario y trabajador/es
B) Litigios entre el Fondo de Garantía Salarial y trabajador/es
3.2.- Suspensión del contrato de trabajo
3.3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
4.- Abono de la indemnización
4.1.- Regulación genérica para los supuestos de extinción del contrato por causas tecnológicas y económicas o derivada de fuerza mayor
4.2.- Regulación específica para el supuesto de extinción del contrato derivada de fuerza mayor
5.- Falta de pago del empresario
5.1.- Actuación del Fondo de garantía Salarial
5.2.- Orden jurisdiccional competente

CAPÍTULO I: DERECHO DE LA SEGUNDA REPÚBLICA

1.- LA LEY DE JURADOS MIXTOS

La crisis, como causa independiente de la voluntad de las partes y motivo de extinción del contrato de trabajo, aparece expresamente regulada, por primera vez en nuestro Derecho positivo, en el marco legislativo de la Segunda República, concretamente en la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1.931 [1] (en adelante, LJM´31).

En efecto, la noción de crisis está ausente del antecedente más inmediato de la legislación laboral republicana, el Código de Trabajo [2], aprobado durante la Dictadura de Primo de Rivera por Real Decreto-ley de 23 agosto de 1.926 [3] (en

---

[1] Denominada de *Creación y Organización de los Jurados Mixtos Profesionales* [*vid*. AA.VV.: *La Legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid (Congreso de los Diputados), 1987, pág. 760] y que fue publicada en la Gaceta de 28 de noviembre con el siguiente título: "*Ley 27 nov. 1931.- JURADOS MIXTOS.- Organizándolos*" [datos tomados del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi), marginal 1550]. En la doctrina no existe duda de que esta Ley supuso la primera norma española que reguló expresamente la extinción del contrato de trabajo por crisis empresarial, siendo su artículo 46 el que, de forma explícita, señala la *crisis de trabajo* como uno de los motivos justificativos de despido [*vid*. Palomeque López, M.C.: "Crisis económica y regulación de empleo", AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. I Jornadas de la Facultad de Derecho, Madrid, 1984, pág. 253; Martínez Girón, J.: "Despidos colectivos: libertad de empresa y acción administrativa en España", AA.VV. (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz): *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Madrid (Actualidad Editorial, S.A.), 1993, pág. 790 y Briones González, C.: *La extinción del contrato por causas objetivas. Un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1995, págs. 205-206].

[2] Al respecto, Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo en España", Estudio Preliminar a *La Legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, *op*. cit., pág. LXXIII, señala que ni siquiera *en términos genéricos* se hacía referencia, entre otras vicisitudes, a la *repercusión de las crisis empresariales sobre el contrato de trabajo.*

[3] Gaceta de 1, 2 y 3 de septiembre. De este Código [*mal llamado* del Trabajo, según González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social* (1934-1935), Madrid (Rivadeneyra), 1935, pág. 20] se ha indicado su carácter poco innovador en materia de despido ya que conservó el *sistema especial para los dependientes mercantiles*, regulado en el Código de Comercio, *por entenderse más favorable* [Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.: "El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928", Revista de Política Social nº 74 (abril-junio), Madrid, 1967, pág. 32]; en el mismo sentido, Borrajo señala que "el Código de Comercio, sobre todo el artículo 302, siempre suponía un régimen más favorable y más completo" (citado por Rodríguez-Piñero, *op. et loc.* cit. *supra*, nota 35). Esta regulación especial más favorable de los dependientes de comercio, que se mantiene en vigor, de acuerdo con el artículo 23 del CT´26, es reconocida por la propia Jurisprudencia y así la STS (Social) de 29 de abril de 1932 [*Repertorio de Jurisprudencia* Aranzadi (en adelante, Ar.), correspondiente a los años 1932 y 1933, nº 3479], referida a un despido producido el 22 de abril de 1931, alude al "caso más favorable para el actor" por poder "tener la condición de mancebo o factor a los que se refiere el artículo 302 del Código de Comercio" (subrayado es nuestro), debiéndose considerar, al respecto, que el CT´26 (*ex* arts. 20 y 21) establecía indemnización de daños y perjuicios por despido injusto sólo para los contratos de duración determinada, omitiendo cualquier regulación de despido para los de duración indefinida [*vid*. STS de 27 de enero de 1927, citada por De Hinojosa Ferrer: *El Contrato de Trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*, Madrid (Editorial Revista de Derecho Privado), 1932, pág. 226]. En sentido parecido a la STS de 29 de abril de 1932, se puede citar la STS (Social) de 9 de noviembre del mismo año (Ar. 3654) que reconoce que, aunque se aceptara el despido injusto del actor, "para que éste, que no es dependiente de comercio, ante un Tribunal Industrial reclamara con éxito indemnización por tal despido, sería necesario que probara los perjuicios que se le habían originado o la costumbre local" (subrayado es nuestro). *A sensu contrario*, si se tratara de un dependiente mercantil y "el empeño no tuviera tiempo señalado", tendría derecho a un mes de preaviso, sin necesidad de demostrar los perjuicios irrogados, conforme a lo preceptuado en el artículo 302 del Código de Comercio de 22 de agosto de 1885 [para una visión más completa del régimen del despido en el CT´26 y normativa anterior a la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1.931, sobre todo en lo referente a la distinción entre despido ordinario (propio de las relaciones de duración indefinida) y

adelante, CT´26), e, incluso, de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1.931 [4] (en adelante, LCT´31), *obra cumbre* [5] del periodo republicano [6] y considerada en su época como *la más avanzada de Europa* [7].

La regulación de las causas de extinción del contrato de trabajo de la LCT´31 se contenía en su artículo 89 [8], eludiendo, como ha quedado dicho, toda referencia a

---

extraordinario (este último en su doble modalidad: fundado en justa causa y *ad nutum*), *vid*. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.: "El régimen jurídico del despido ...", *op*. cit., págs. 34 y ss.]. Por estas y otras carencias, en el mismo momento de su promulgación Demófilo De Buen afirmaba: "Se nos ha dado un Código que no es un Código, y cuyo mérito mayor será, si lo consigue, tener una vida efímera", citado por Rodríguez-Piñero ("El régimen jurídico del despido ...", *op*. cit., pág. 32, nota 35) y por Montoya Melgar, A. ["Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Rivera", Discurso leído en la Solemne Apertura del Curso Académico 1980-1981, Murcia (Secretariado de Publicaciones de la Universidad), 1980, pág. 32, nota 86]. Y, en efecto, la vigencia del CT´26 fue efímera ya que el Libro Iº fue derogado por la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931; el Libro IIº por la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944; el Libro IIIº con la Ley de Bases de Accidentes de Trabajo de 4 de julio de 1932 y, finalmente, el Libro IVº sufre su primera modificación por el Decreto de 13 de mayo de 1938 de creación de las Magistraturas de Trabajo [al respecto, *vid*. García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español del Trabajo. Caracteres y Fundamento*, Madrid (Civitas), 1993, págs. 104 a 107].

[4]Gaceta de 22 de noviembre. Aludiendo a esta Ley, Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid (Civitas), 1992, pág. 218, indica que con ella la institución del contrato de trabajo es regulada, por vez primera, de forma *completa y sistemática*. El mismo calificativo -*sistemático*- es utilizado por Palomeque López, M.C. y Alvarez de la Rosa, M.: *Derecho del Trabajo,* Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.), 1993, pág. 79 (aunque la redacción del Capítulo corresponde a Palomeque, ambos autores asumen el plan general de la obra), refiriéndose al Libro Iº del CT´26, pero eluden el adjetivo *completo* para sustituirlo por *propio*: es la "la primera vez que se producía (...) una normativa propia y sistemática del contrato de trabajo"; igualmente, emplean idéntico adjetivo (*sistemático*), respecto a la regulación del contrato de trabajo contenida en el CT´26, García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op.* cit., pág. 105 y Palomeque López, M.C.: *Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo español (1873-1923)*, 5ª edición (en adelante, ed.) revisada, Madrid (Tecnos), 1995, pág. 72. Martín Valverde, en cambio, además de indicar que, *a pesar de las apariencias*, el Libro Iº del CT´26 *era una simple reforma del contrato de arrendamiento de servicios y no una regulación instauradora del contrato de trabajo* ("La formación del Derecho del Trabajo ...", *op*. cit., pág. LXXIII), señala que la entrada en vigor del CT´26 tuvo *un valor simbólico superior a su valor institucional o normativo*, comprendiéndose su virtualidad simbólica *a la vista de su propia denominación* (Código de Trabajo) que transmitía *el mensaje de una legislación de trabajo depurada* y con el *grado de estabilidad y madurez necesario para su consideración como un conjunto normativo coherente y sistemático*, aunque del análisis de la referida normativa no se llegaba a *una conclusión tan optimista*, por lo que la labor de los codificadores *no estuvo, en verdad, a la altura del empeño* (*op*. cit. *supra*, pág. LXXII).

[5]García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op.* cit., pág. 107, calificando, asimismo, a la Ley como de *notabilísima perfección técnica*, *op*. cit. *supra*, pág. 108; Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op.* cit., alude a la misma como *pieza fundamental* de la legislación laboral republicana (pág. 218), haciendo referencia a su *alta calidad* en conjunto (pág. 221, nota 54), aunque añade, sin embargo, que no todo son perfecciones en la Ley, objetando, por ejemplo, la consideración del trabajador en el artículo 4 como persona física o jurídica (pág. 221, nota 54); Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio flexible. El concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal*, Madrid (Consejo Económico y Social), 1994, pág. 44, indica que constituye *uno de los hitos fundamentales* dentro del cuadro de la legislación republicana; García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona (Ariel), 1990, pág. 17, la señala como de *incuestionable rigor técnico* y González Biedma, E.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, AA.VV. (Coord.: Rosa Quesada Segura), Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.), 1994, pág. 14, indica que es la norma más relevante de la etapa -sin olvidar la Constitución-, teniendo carácter *bastante completo y de notable rigor técnico.*

[6]A pesar de su brevedad: 94 artículos y una disposición final de contenido derogatorio, frente a los 499 artículos y disposición transitoria del Código de Trabajo de la Dictadura de Primo de Rivera. Asimismo, frente a la ampulosa Exposición de Motivos del Código de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo carece de ella.

[7]Martín Valverde, A,; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Tecnos), 1994, pág. 69 y mismos autores en *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., Madrid (Tecnos), 1995, pág. 76.

[8]Que preceptuaba: "Los contratos individuales de trabajo terminarán por una de las causas siguientes:

1ª. Las consignadas válidamente en el contrato.

2ª. Mutuo acuerdo de las partes.

3ª. Muerte o incapacidad del patrono, o extinción de la personalidad contratante, si no hay representante legal que continúe la industria o el trabajo.

la crisis [9], limitándose este artículo, *en materia* de *causas objetivas* de extinción, *a consignar la «fuerza mayor que imposibilite el trabajo»* [10] (causa 5ª [11]), por lo que tuvo que ser la Ley de Jurados Mixtos *el instrumento* que se utiliza *para completar el régimen del despido* [12].

Este fue el motivo por el cual las graves consecuencias de la crisis económica de 1929 fueran abordadas *asistemáticamente* por la legislación española del año 1.931 [13].

La razón por la que la LCT´31 [14] guardara silencio sobre esta causa extintiva pudiera ser que la misma estuviera inspirada en un texto, elaborado por el jurista

---

4ª. Muerte del trabajador.

5ª. Fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las siguientes causas: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumultos o sediciones, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar.

6ª. Despido justificado del trabajador por el patrono. Se estimarán causas justas de despido las siguientes: Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo; la indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo, cuando los hubiere y estuvieren dictados con arreglo a las Leyes; los malos tratamientos o la falta grave de respeto y consideración al patrono, a los miembros de su familia que vivan con él, a su representante o a los compañeros de trabajo; la ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado; el fraude o abuso de confianza en las gestiones confiadas; la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, y el hacer alguna negociación de comercio o de industria por cuenta propia sin conocimiento expreso y licencia del patrono.

7ª. Por voluntad del trabajador. Se estimarán causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato las siguientes:

Falta grave al respeto y consideración debidas o malos tratamientos por parte del patrono, de sus representantes, de sus obreros o de sus dependientes; falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida; exigirle el patrono trabajo distinto del pactado, salvo en los casos de urgencia prescritos en esta Ley; modificación del Reglamento establecido para el trabajo, al celebrarse el contrato, o incumplimiento del mismo".

[9]Lo que no significa que con anterioridad a la LJM´31 no pudieran realizarse despidos por causas económicas, ya que éstas podrían estar incluidas dentro de los supuestos de fuerza mayor, contenidos en el nº 5 del artículo 89 LCT´31 [*vid.* Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica de la exigencia de autorización administrativa en los despidos colectivos", Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 33, Sevilla (Junta de Andalucía, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales), 1994, pág. 66 y, en el mismo sentido, Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa en los despidos colectivos: naturaleza y procedimiento", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 8 (abril), Madrid (La Ley), 1996, pág. 73]. En efecto, antes de 1931 la crisis de mercado, propiamente dicha, no facultaba al empresario a rescindir el contrato de trabajo, siendo aceptada la resolución contractual por los Tribunales sólo en los supuestos de "imposibilidad absoluta debida a fuerza mayor" [Suárez González, F.: *La terminación del contrato de trabajo*, Madrid (Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia), 1967, pág. 202, citado por García Becedas, G.: *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, Madrid (Tecnos), 1989, pág. 16, nota 35].

[10]Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 253.

[11]Que reproduce *casi a la letra* la definición de caso fortuito del Derecho romano: *quod humano caput previdere non potest nec cui previso potest resistit* (De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 222). Sobre la guerra, uno de los supuestos citados como constitutivo de fuerza mayor en la referida causa 5ª del artículo 89 LCT´31, *vid*. SSTS (Social) de 19 de agosto de 1939 (Ar. 270) y de 21 de diciembre de 1939 (Ar. 413); asimismo, se considera fuerza mayor la rebelión ocurrida a bordo de un buque [STS (Social) de 17 de mayo de 1940 (Ar. 467)] y la aparición de un fuerte viento huracanado [STS (Social) de 14 de marzo de 1933 (Ar. 3811), referida a un accidente de trabajo]. En cambio, no se considera fuerza mayor la imposibilidad de continuar un trabajo por deficiencias en la maquinaria, imputables a una de las partes [STS (Civil) de 26 de abril de 1932 (Ar. 1029), referida a un contrato de arrendamiento de mina, pero perfectamente aplicable al estudio que se realiza].

[12]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 44. Asimismo, apuntan a la LJM´31 para regular las consecuencias del despido injusto, ya que la LCT´31 guardaba silencio al respecto, Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento del despido disciplinario. El despido nulo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo II, Madrid (Edersa), 1994, pág. 201.

[13]Rodríguez de la Borbolla, J.: *op. et loc*. cit. *supra.*

alemán Heinz Potthoff [15], que vio la luz en 1.923, fecha en que la noción de crisis -por existir una situación económica favorable [16]- estaba aún ausente de la mente de los padres legislativos.

Sin embargo, ya por el año 1.931 la crisis económica de 1.929 empieza a hacer estragos en la economía española [17] y a tener, por tanto, consecuencias nefastas en las relaciones de trabajo [18]. Ello motivó que, sólo seis días después, otra Ley

---

[14]Cuya paternidad correspondió, *en buena medida*, al laborista Don Leopoldo Palacios [Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 1975, pág. 179, nota 69, asimismo citado por Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo ...", *op*. cit., pág. LXXVIII, nota 127].

[15]Esta inspiración de la Ley republicana española en el Proyecto de la Ley de Contrato de Trabajo alemán es destacada, entre otros, por: Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 44, quien señala (*op. et loc.* cit. *supra*, nota 104) que el estudio clásico en el que se muestran las relaciones entre la LCT´31 y el Proyecto de Ley Potthoff corresponde a D. Miguel Rodríguez-Piñero, "Contrato de trabajo y relación de trabajo", Anales de la Universidad de Sevilla, 1967, obra ésta también citada, a iguales efectos, por Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo ...", *op*. cit., pág. LXXXI, nota 135; Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 69 y mismos autores en *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., *op*. cit., pág. 76; Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 218 y García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op*. cit., pág. 109.

[16]Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 165, se refiere al "alto nivel de ocupación de la mano de obra durante la Dictadura" y Rodríguez de la Borbolla: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 43, indica que entre 1923 y 1930 la situación económica española fue positiva con "altos niveles de empleo". Asimismo, Vicens Vives, J.: "La industrialización y el desarrollo económico de España de 1800 a 1936" en *Coyuntura económica y reformismo burgués y otros estudios de Historia de España*, 4ª ed., Barcelona (Ariel), 1974, págs. 174 y ss., citado por Palomeque López, M.C.: *Derecho del Trabajo e Ideología*, *op.* cit., págs. 32-33 y nota 10 de pág. 32, se refiere al incremento de la producción industrial como consecuencia de la neutralidad española en la Iª Guerra Mundial.

[17]La incidencia de la crisis del 29 en la economía española es una cuestión indiscutible e indiscutida por parte de la doctrina: García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., señala que la crisis mundial de 1929 afectó gravemente "a un tejido industrial apenas desarrollado en el septenio primorriverista", debiendo enfrentarse la recién proclamada República, "desde el primer momento, a las políticas comerciales restrictivas europeas" y, por consiguiente, "a la caída de sus exportaciones -incluso agrícolas- y a la pérdida de los mercados exteriores" (pág. 14); a ello se unió el "descenso de la inversión industrial" nacional, concluyendo el autor afirmando que "la crisis económica republicana (...) es jurídicamente abordada como crisis de empresa" (pág. 16) y, en sentido parecido, se expresa Rodríguez de la Borbolla: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 51, indicando que la crisis de empresa era reflejo de una "crisis externa a la misma"; Tuñón de Lara, M.: *La España del Siglo XX (De la Segunda República a la Guerra Civil, 1931-1936)*, Volumen II, Barcelona (Laia), 1974, págs. 394-395, estudiando la IIª República, alude a un «clima de crisis» por la existencia de ésta tanto en la agricultura (ocupaciones de tierra, reforma agraria), como en la industria (presión del sindicalismo de clase, reforma fiscal) y en el orden político (datos tomados de García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 14 y nota 7 de la misma página); Rodríguez de la Borbolla: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 48, nota 112, también alude a los motivos por los que la crisis tuvo tan especiales repercusiones sobre España, citando, entre otros, las estructuras sociales y productivas atrasadas y la escasa estabilidad política del régimen republicano (con remisión a Tamames, R.: "La República. La era de Franco", *Historia de España*, Alfaguara, VII, Madrid, 1976, págs. 55 y ss.); Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., se refiere a que la economía española "no había de ser una excepción a los efectos de la crisis", haciendo alusión a sus consecuencias sobre el empleo (pág. 249) y señalando, igualmente, la "aportación institucional" que ha supuesto la crisis en el Derecho del Trabajo español, ya visible durante la "conmoción económica de los años 30" (pág. 250); Vicens Vives, J.: "La industrialización y el desarrollo económico ...", *op.* cit., págs. 146 y ss., hace mención, entre las consecuencias de la Gran Depresión de 1929, a la paralización del desenvolvimiento de las industrias (datos tomados de Palomeque López, M.C.: *Derecho del Trabajo e Ideología*, *op*. cit., págs. 32-33 y nota 10 de pág. 32); Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 179, alude a la "tremenda crisis que se origina en el 29", que, junto con la "inhabilidad del propio régimen republicano para tratar alguna de las grandes «cuestiones nacionales»" supusieron "demasiados problemas para la joven República" y García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op.* cit., pág. 115, indica que la crisis, refiriéndose a este periodo histórico, "enseñorea España".

[18]El cierre de empresas, con la consecuencia de paro forzoso, harían frecuentes los supuestos de extinciones contractuales motivadas por la crisis (Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op.* cit., pág. 67).

[19], la de Jurados Mixtos, aprobada por los mismos legisladores y no precisamente sustantiva, aludiera a aquélla [20].

La Ley de Jurados Mixtos, a pesar de su carácter marcadamente procesal, desdobla el régimen del despido [21], distinguiendo, en su artículo 46 [22], entre causas imputables a la conducta del trabajador y motivos independientes de su voluntad [23], considerando como estos últimos "la crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.".

---

[19]Aprobada por las Cortes Constituyentes. De estas Cortes, bajo la presidencia de D. Julián Besteiro, proceden, además, la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Colocación Obrera, esta última de misma fecha que la de Jurados Mixtos [*vid.* Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op.* cit., págs. 214-215 y Sagardoy Bengoechea, J.A. *et al.*: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Madrid (Civitas), 1995, pág. 58].

[20]A pesar de la omisión en la LCT´31 de la crisis, como causa extintiva, no podemos negar su indiscutible valor en el régimen jurídico del despido ya que, como ha señalado la doctrina, con ella "se introduce en nuestro Derecho" -y permanece hasta nuestros días- "una construcción causal del despido que sólo después de la Segunda Guerra Mundial empezará a hacerse sitio en la realidad europea", con la excepción de la Ley de Consejos Obreros alemana de 1920 [Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 46 y nota 109 de la misma página, indicando, asimismo, que la regulación alemana fue considerada por Vogel-Polsky "como un caballo de Troya en la ciudadela del derecho de despido libre de los empresarios" y "como fuente de inspiración de toda la legislación europea postbélica sobre despido" (*op.* cit. *supra*, nota 109 de la pág. 46)]; en el mismo sentido, aludiendo al principio de causalidad del despido, como novedad introducida con carácter general en la LCT´31: Montalvo Correa, J.: "Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coord.: Luis Enrique De la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995, pág. 318 y nota 3 de la misma página (mencionando a Rodríguez de la Borbolla en *op*. cit. *supra*) y añadiendo que se produce con la referida ley un "notable reforzamiento" de la "estabilidad en el empleo" (*op.* cit. *supra*, pág. 318) y Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento ...", *op.* cit., pág. 202. Con independencia de lo anterior, hay que hacer constar que la LCT´31 preveía en su artículo 92 la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo "por causas no previstas ni imputables al patrono, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que puedan repercutir en el trabajo contratado y otras análogas ...", motivos que podrían encuadrarse perfectamente dentro del concepto de crisis, sobre todo al indicar el precepto "y otras análogas"; no obstante, su regulación, y consiguiente puesta en práctica, estaba condicionada a lo que se estableciera en el contrato individual o en el pacto colectivo ("en los pactos colectivos y en los contratos que se celebren por escrito deberá estipularse si los efectos del contrato podrán o no ser suspendidos temporalmente", preceptuaba el referido artículo *ab initio*). De otro lado, como indica De Hinojosa Ferrer, *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 250, a pesar de que el artículo 92 se relaciona con el 37 y 89, nº 5 del mismo cuerpo legal, las causas aludidas en aquél no son las prevenidas en el artículo 37 (en éste son imputables al patrono) ni en el nº 5 del artículo 89 (causas de extinción, por imposibilidad de la prestación) y, como señala Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 46, a través del mencionado artículo 92, se incluyen, por primera vez en nuestro ordenamiento, circunstancias que *más tarde* se podrían clasificar como *económicas o tecnológicas*.

[21]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 48.

[22]Artículo 46: "El despido de un obrero podrá estar justificado por causas imputables al mismo o por motivos independientes de su voluntad. En el primer caso no dará derecho a indemnización ninguna. En el segundo (crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.), el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de Trabajo adoptadas por el Jurado respectivo, correspondiendo a éste en todo caso la determinación de las circunstancias que concurran y el fallo que con arreglo a ellas deba en justicia dictarse". Precepto que, de otro lado, fue reproducido literalmente en el art. 54 del Texto Refundido de la Legislación sobre Jurados Mixtos, aprobado por Decreto de 29 de agosto de 1935 (Gaceta, 1 de septiembre), a pesar de las modificaciones que sufrió la LJM´31 (Decreto de 10 de enero de 1934, sobre designación de los Presidentes; Decreto de 13 de diciembre de 1934, sobre suspensión del funcionamiento de los Plenos de los Jurados Mixtos; Decreto de 24 de mayo de 1935, sobre incompatibilidades de los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario y Ley de Bases de 16 de julio de 1935, sobre Régimen de los Jurados Mixtos profesionales).

[23]El artículo 46 LJM´31, respecto a los motivos independientes de la voluntad del trabajador, recogía una doctrina existente en España sobre *despido por causas objetivas* (Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento ...", *op*. cit., pág. 201, nota 21, citando a Suárez González: *La terminación ...*, *op*. cit., págs. 67-70).

La crisis, pues, a través de este precepto se introduce en nuestro Derecho como circunstancia que puede motivar la extinción de la relación contractual y que, a pesar de no ser una vicisitud imputable al trabajador, es considerada causa de despido, debiendo ser alegada -como el resto de las causas que legitiman el despido- por el empresario [24]. Pero no basta sólo su alegación para que el despido pueda considerarse justificado ya que aquélla debe resultar probada [25].

No es, sin embargo, la crisis de trabajo el único motivo objetivo contemplado, ya que el citado artículo alude, además, a *cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate* [26], añadiendo al final el término *etcétera*, por lo que, de acuerdo con la STS (Social [27]) de 16 de noviembre de 1935 [28], hay que concluir afirmando que "dada la redacción del

---

[24]Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 73 (citando en nota 2 de la misma página a Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, "El despido en la II República", AA.VV.: *El Derecho en la II República*, Libro Homenaje al Profesor Giménez Fernández, Sevilla, 1967, págs. 451 y ss.) señala que la decisión de extinguir el contrato de trabajo por causas económicas se adopta por el empresario, con independencia de que el trabajador pudiera reclamar ante el Jurado Mixto; Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 49, nota 119, indica, a este respecto, que de aquí viene la diferencia con la regulación de la fuerza mayor, como causa extintiva, que opera *automáticamente* y, en cambio, Fernández Domínguez, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993, pág. 36, aduce argumentos para impugnar la tesis de la automaticidad de la fuerza mayor, con la cita de dos preceptos: artículo 92 de la LCT´31 del que señala que si la mera suspensión "no devenía consecuencia inmediata de la fuerza mayor, menos aún podría serlo la extinción" y artículo 46 LJM´31 ya que "manifiesto resultaba que referirse al despido justificado en razón de existencia de fuerza mayor equivalía a negar su eficacia automática", concluyendo que la fuerza mayor no puede actuar *ope iuris*, salvo en una situación excepcional en que concurra una doble imposibilidad: de proseguir la relación de trabajo y de que el empresario declare su voluntad en tal sentido, como en situaciones extremas de guerra (*op*. cit. *supra*, pág. 38). En concreto, respecto a la guerra, uno de los supuestos constitutivos de fuerza mayor, la STS (Social) de 19 de agosto de 1939 (Ar. 270) señala que la misma, así como su influencia en las industrias eléctricas, es un hecho tan notorio que no necesita ser probado (*no precisa probanza determinada*, indica literalmente la Sala). Por tanto, hay que concluir afirmando que los diferentes supuestos de fuerza mayor deben ser alegados por el empresario, pero no necesariamente probados, excluyéndose la obligación probatoria cuando se trata de hechos notorios (STS citada *supra*).

[25]La STS (Social) de 1 de diciembre de 1939 (Ar. 387), *obiter dicta*, señala que, cuando el despido se origina por "exceso de personal o disminución del negocio", no basta con aducirlo sino que hay que acreditarlo. Con fecha anterior, y en el mismo sentido, la STS (Social) de 31 de marzo de 1933 (Ar. 3842, del Volumen correspondiente a los años 1932-1933), referida a un despido por "sobra de personal", afirma que la existencia de justa causa legitimadora del despido "no se presume", por lo que si la empresa "no suministra los oportunos elementos de hecho que permitan al sentenciador apreciar alguna de las causas de despido (...) no tiene el Juez probado el despido".

[26]En relación con la expresión *naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate*, contenida en el comentado artículo 46 LJM´31, la STS (Civil) de 20 de enero de 1934 (Ar. 197), señala que "no se refiere en realidad a la circunstancia de que el obrero sea o no calificado de eventual, sino a la naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, cosa bien distinta de la subjetiva del trabajador". Así pues, la eventualidad, a que hace alusión el artículo, viene referida a la *naturaleza del trabajo* -presupuesto de hecho objetivo-, no al carácter de la relación laboral que une al operario con la empresa, que a estos efectos es irrelevante. En base a tales premisas, la Sala llega a la conclusión de que no siendo de naturaleza temporal el trabajo desarrollado, sino que sólo tenía este carácter el contrato que unía a las partes -y que es rescindido *ante tempus*- el supuesto de hecho contemplado no puede encuadrarse dentro de las causas objetivas del artículo 46 LJM´31. Por tal motivo, desestima el recurso interpuesto por la empresa, confirmando la naturaleza del despido y condenando al pago de la indemnización señalada en la sentencia de instancia por despido injusto (la Sentencia no alude a la cuantía concreta de la indemnización, remitiéndose a la señalada por el juzgador de instancia que confirma).

[27]Sala 5ª hasta el Decreto de 14 de junio de 1957 y, con posterioridad a esta fecha (hasta el 8 de febrero de 1989), Sala 6ª [datos tomados de Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1985, pág. 24 nota segunda y de Alonso Olea, M. y Barreiro González, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, Comentarios, Jurisprudencia*, 4ª ed., Madrid (Civitas), 1995, pág. 19, nota **]. En la actualidad, y en virtud de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, Sala 4ª [datos tomados de Alonso Olea, M. y Barreiro González, G., *op*. *et loc*. cit. *supra*, y de Alonso Olea, M., Miñambres Puig, C. y Alonso García, R.M.: *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª ed. revisada (9ª en Civitas), Madrid (Civitas), 2002, pág. 23, nota ***].

[28]Ar. 2251.

artículo 46 (la justa motivación) deberá ser estimada prudencialmente por los Tribunales, ya que no siguiendose en dicho precepto un sistema de *numerus clausus* sino otro meramente enunciativo o ejemplar no puede estimarse que las únicas causas legítimas de despido sean las allí enumeradas, por cuya razón deberán ponderarse en cada caso las circunstancias que (...) concurran a fin de precisar si los intereses del trabajador han sido lesionados por el capricho del patrono encubierto en aparente justificación, o si por el contrario han acaecido hechos o (...) circunstancias especiales que, dadas las condiciones en que cada industria se desenvuelve, justifican ante la moral y ante el derecho la actitud del patrono al prescindir de los servicios del obrero".

Asimismo, la Sentencia añade: "el despido (...) no obedeció al capricho inmotivado de la Sociedad demandada, sino a causas de suficiente justificación cuales (son) la crisis de trabajo, la paralización justificada de la máquina que el actor conducía, la interrupción de las obras que se venían realizando, y el hecho cierto de que el obrero despedido no fuera sustituido por ningún otro", procediendo, en consecuencia, la Sala a desestimar el recurso interpuesto por el trabajador.

De otro lado, según un sector de la doctrina [29], esta Ley de Jurados Mixtos contempla, por primera vez, la extinción del contrato de trabajo *por causas no imputables al obrero*.

Dicha opinión debe ser matizada en el sentido de que, efectivamente, es la primera vez que se regula el despido por motivos no imputables al trabajador -hasta esta fecha todas las causas de despido estaban siempre relacionadas con el comportamiento del operario- pero no la extinción por inimputable motivo genéricamente considerada, ya que también era motivo de resolución contractual la fuerza mayor -artículo 89, causa 5ª, LCT´31- y la misma, igualmente, es independiente de su conducta. Por tanto, no nos encontramos ante la novedad de una causa de extinción ajena a la conducta del trabajador -ya existente en el supuesto de fuerza mayor- sino ante un motivo de despido ajeno a tal comportamiento -inexistente hasta ahora en nuestro Derecho positivo-. Sí podemos indicar, no obstante, que la referida Ley introduce una nueva causa de resolución del vínculo contractual, extraña totalmente a la conducta del trabajador, y que, novedosamente, se constituye en motivo de despido.

Así pues, puede considerarse que la Ley de Jurados Mixtos, en cuanto al régimen jurídico del despido [30], introduce dos novedades:

1ª.- Aludir a la crisis como nuevo motivo de extinción, independiente de la voluntad del trabajador.

---

[29] Montalvo Correa, J.: "Delimitación jurídica ...", *op*. cit., pág. 319.

[30] La STS (Social) de 24 de octubre de 1939 (Ar. 342) señala que lo esencial del despido es el cese en el trabajo por orden del patrono.

2ª.- Encuadrar a la misma como causa de despido (institución ésta, hasta ahora reservada a comportamientos subjetivos del operario).

En efecto, el artículo 89 de la LCT´31 -regulador de los diversos motivos de extinción [31]- sólo denomina *causas* de *despido* a las que tienen su origen en un incumplimiento del trabajador -apartado 6º del precepto aludido-, es decir aquéllas inherentes a su conducta. De las mismas -a excepción de la ineptitud, también señalada como causa de despido [32]- se desprende un comportamiento culpable del operario. El resto de los apartados son simplemente motivos justos de terminación de la relación laboral, sin otorgárseles la denominación de *despido*, por lo que la referida expresión va unida indisolublemente al calificativo de disciplinario [33].

Esta distinción ha sido clásica en nuestro Derecho, con las excepciones derivadas del progresivo incremento de los *despidos objetivos* a partir de 1977 [34].

Con las excepciones mencionadas, la distinción se mantiene en diferentes textos legales hasta la Ley 11/1994, de 19 de mayo [35] (artículo 49.9) que supuso, de nuevo, un cambio de rumbo terminológico al denominar *despido* -esta vez *colectivo*- al fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción [artículo 49.1,i) del actual Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores [36]] e independientes, por tanto, de la conducta del trabajador. Con esta norma se vuelve a englobar, igual que sucedió con la Ley de Jurados Mixtos (*ex* artículo 46) [37], las causas empresariales dentro de los motivos de despido.

---

[31] Al mencionado artículo 89 LCT´31 se remiten algunas Bases de Trabajo de la época cuando regulan la figura jurídica de la extinción contractual (como se analizará *infra*). Por todas, se pueden citar las Bases correspondientes a los Trabajos Rurales en Villacarrillo (Jaén), tomadas de González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., pág. 444, cuya Base 9ª de las Condiciones Generales señala que el patrono puede despedir, "sin indemnización ni previo aviso", si concurren las causas del mencionado precepto de la LCT´31, aunque, hay que indicar, la referida Base está haciendo alusión implícita en concreto a los apartados del art. 89 que aluden a la fuerza mayor (causa 5ª) y a los motivos imputables a la conducta del trabajador (causa 6ª).

[32] De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op.* cit., pág. 225, encuadra dentro de la ineptitud la impericia del obrero ya que "esta palabra envuelve (...) la idea de pluralidad o repetición de actos de falta de actitud para el trabajo concertado".

[33] También denominado *despido-sanción* o *despido-resolución* [*vid*., Valdés Dal-Ré, F.: Prólogo a la obra de Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op.* cit., págs. 16-17].

[34] O *despido por circunstancias objetivas*, en terminología del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, que se analizará *infra* en el Capítulo correspondiente a la Transición Política.

[35] Por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [BOE, 23 de mayo y corrección de errores (en adelante, c.e.) en BOE de 15 de junio].

[36] Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 de marzo).

[37] No obstante, a pesar de la similitud existente después de más de sesenta años de diferencia entre ambos textos normativos, los legisladores actuales no se han inspirado en la terminología de la Ley de Jurados Mixtos, sino en la contenida en la Directiva comunitaria del Consejo 75/129, de 17 de febrero (referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos).

Así lo estima también la Jurisprudencia de la época [38]. Por todas, la STS (Social) de 16 de noviembre de 1935 [39] que distingue entre:

1) "Despido justificado por causas imputables al trabajador", señaladas en el número sexto del artículo 89 de la LCT´31 y que no da lugar a indemnización.

2) "Despido justificado por otras causas que sin ser imputables al obrero tampoco dependen del simple capricho arbitrario del patrono y tienen una justa motivación que (...) deberá ser estimada prudencialmente por los Tribunales" (en este apartado la Sala alude a los motivos objetivos que se contienen en el artículo 46 de la LJM´31 [40]).

Igualmente, la Sentencia hace mención a las consecuencias que entrañaría el despido si el mismo fuera considerado injusto, es decir siguiendo su misma terminología, "caprichoso, sin causa o motivo legítimo alguno". Ello daría lugar a "la readmisión o al pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 51 [41] de la ley de 27 de noviembre de 1931" [42] (subrayado es nuestro para hacer constar

---

[38]Todas las citas jurisprudenciales del presente Capítulo se refieren a la normativa republicana que se comenta (a no ser que se aluda expresamente a cualquier otra legislación), a pesar de que algunas Sentencias están fechadas a comienzos de la etapa franquista.

[39]Ar. 2251.

[40]Motivos objetivos que son denominados por De Hinojosa Ferrer, *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 229, como causas de despido procedentes *de la misma explotación*. Muchos años después, el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo (BOE, 9 de marzo), emplea el mismo adjetivo -*objetivo*-, aunque en femenino y plural, para aludir a diversas *circunstancias fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa*, constitutivas de *causa suficiente para el despido* (art. 39.Uno); en la referida normativa se utiliza nuevamente, pues, el término *despido* sin tener carácter disciplinario.

[41]No obstante, hay que considerar que, cuando se produce un cese de la industria, tal opción se convierte en inoperante, como señala la STS (Social) de 29 de septiembre de 1941 (Ar. 1028): "(...) la opción patronal a que alude el artículo 51 de la propia Ley (se refiere la Sala a la LJM´31), no tiene coordinación en el supuesto de cese en la industria (...) por imposibilidad material de la readmisión (...)".

[42]Artículo 51 LJM´31: "Si en el fallo se declarase que no existe causa que justifique el despido del obrero, en él se otorgará opción al patrono para que lo readmita o para que le abone la indemnización que haya fijado el Presidente, haciendo uso del arbitrio que la ley le concede sobre la cuantía de la indemnización". No obstante, este derecho de opción, concedido al patrono, fue modificado por el artículo 1 del Decreto de 23 de agosto de 1932 (Gaceta, 25 de agosto), que estableció una serie excepciones al señalar que no tendrían el derecho a la opción, al que hace referencia el artículo 51 LJM´31, "y en caso de declararse injusto por Sentencia firme de estos Organismos el despido de empleados y obreros fijos" [subrayado es nuestro para hacer constar la importancia del adjetivo, ya que, como señaló la STS (Social) de 13 de marzo de 1941 (Ar. 349), si el trabajador no es fijo, no puede privarse a la empresa (Compañía Telefónica) del derecho de opción, aun cuando ésta fuera de servicio público] "vendrán obligadas (a abonar) a éstos los sueldos y salarios que les correspondan desde el día de la separación injusta hasta el de la readmisión, las Empresas siguientes:

a) Las de servicios públicos, tales como los de comunicaciones, telefónicas e inalámbricas, ferrocarriles y tranvías, abastecimientos de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el Estado, Provincia, Municipios o Corporaciones análogas; y las que por estas instituciones estén subvencionadas" [al respecto la STS (Social) de 10 de noviembre de 1941 (Ar. 1242), referida a una empresa de electricidad, aplicando el presente apartado, señala que queda excluido el patrono de que se le conceda el derecho de opción; en fecha anterior, tampoco se concede el derecho de opción en la STS (Social) de 31 de marzo de 1933 (Ar. 3842), que confirma la del Tribunal *a quo*, al Consorcio de Zona Franca, por considerar que "aunque no fuese directamente aplicable al caso el aludido Decreto de 1932, siempre podría serlo por analogía, (...) ya que si la finalidad y fundamento del (...) Decreto fueron (...) conceder a los empleados y obreros adscritos a empresas de servicios públicos una mayor garantía de estabilidad y permanencia (...), no sería lógico que el Estado, al realizar los servicios públicos por administración eludiese el cumplimiento de aquellas obligaciones que se cree en el derecho de imponer a las empresas concesionarias". Por el contrario, la misma Sala en Sentencia de 16 de abril de 1941 (Ar. 542) otorga el derecho de opción a una Compañía de Aguas Potables por entender que no está incluida en el presente apartado; no obstante, la Sentencia parte de una interpretación que hay que considerar errónea, ya que estima que el

que el aludido artículo 51, como se puede observar de su dicción literal, no señala cuantía indemnizatoria alguna, sino que ésta se contiene en el artículo 53 del mismo cuerpo legal [43]).

---

servicio debe ser público y, además, que sea su titular o lo subvencione un organismo público, cuando en realidad el apartado a) del mencionado artículo 1º no alude a ambos requisitos conjuntamente, sino indistintamente, por lo que hay que estimar que la valoración de la Sala es incorrecta].

"b) Las que, a la fecha de promulgación de este Decreto, tengan establecidas por Bases o Reglamentos de Trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a éstos imputables será requisito la formación previa de expediente en que se acrediten tales faltas" (excepción que no sería aplicable, pues, a los despidos fundados en motivos objetivos de crisis y análogos, por no tener su origen en faltas imputables a los trabajadores).

"c) Las empresas bancarias".

Estas excepciones al derecho de opción vienen razonadas en la propia Exposición de Motivos, párrafo segundo, del mencionado Decreto de 23 de agosto de 1932, no en su articulado, señalándose entre otras razones que la opción "se justifica, cuando se trata de industria de escasa importancia, por la dificultad de mantener una convivencia propicia a constantes choques (...) que, sin provecho para nadie, pueden originar que (...) enconos personales deriven en otros de carácter colectivo. Pero esta razón no existe tratándose de Empresas y Sociedades (...) de mayor amplitud (...), en que falta el contacto diario entre patronos y obreros, especialmente en aquellas a las que este Decreto comprende". De otro lado, se indica en el artículo 2º del aludido Decreto de 23 de agosto de 1932 que éste tendrá efectos retroactivos para las reclamaciones por despidos pendientes de resolución por la jurisdicción competente [precepto que fue, por Orden de 29 de septiembre de 1932 (Gaceta, 30 de septiembre), aclarado en el sentido de que sólo tendría efectos retroactivos respecto a los casos pendientes de resolución en primera instancia, pero no en relación a los que se hubieren pronunciado fallos, aunque los mismos no fueran firmes por haberse interpuesto recurso]. Posteriormente, por Decreto de 20 de diciembre de 1934 (Gaceta, 24 de diciembre), se da un nuevo giro a este derecho de opción, de modo *provisorio* (según tenor literal de su Exposición de Motivos, párrafo séptimo *in fine*), siendo concedido nuevamente a las empresas que en su momento fueron exceptuadas, bajo el cumplimiento de determinados requisitos por parte de las mismas (arts. 1 y 2) y, finalmente, el Decreto de 5 de junio de 1936 (Gaceta, 7 de junio) deroga el precedente de 20 de diciembre de 1934 y restablece la vigencia del originario de 23 de agosto de 1932, lo que supone volver a exceptuar a determinadas empresas del derecho de opción [sobre la evolución del derecho de opción, *vid*. STS (Social) de 25 de marzo de 1941 (Ar. 375), aunque hay que aclarar que la misma se refiere (hay que entender por error) al Decreto de 15 de junio de 1936, en vez de al de 5 de junio del mismo año]. Este derecho de opción empresarial, de otro lado, se mantuvo con el cambio de régimen político y así, por todas, la STS (Social) de 22 de septiembre de 1939 (Ar. 303), referida a un despido efectuado el 27 de septiembre de 1938, señala que "la opción otorgada en el artículo 51" LJM´31 "-vigente (...) en estos particulares porque no afectan a los aspectos jurisdiccionales expresamente derogados y porque implican solución armónica de intereses por normas conformes con el criterio laboral del nuevo Estado español- al empresario para que en los casos de injustificado despido, readmita o indemnice al trabajador, no es dable entenderla desaparecida" (subrayado es nuestro). Posteriormente, la Ley de 6 de noviembre de 1941 (BOE, 20 de noviembre) modifica el artículo 51 LJM´31, excluyendo del derecho de opción a las empresas con más de 50 operarios fijos (art. 1º, párrafo primero) y concediendo tal facultad al trabajador; se mantiene, en cambio, en aquellas empresas que cuenten con un número de trabajadores fijos inferior a la indicada cifra (párrafo segundo del artículo 1º). Asimismo, se eleva la cuantía máxima de la indemnización por despido de seis meses (art. 53 LJM´31) a un año de sueldo o jornal (art. 1º, párrafos primero y segundo de la Ley de 6 de noviembre de 1941).

[43]Artículo 53 LJM´31: "La indemnización que habrá de abonarse al obrero por los perjuicios que el despido le ocasione hasta hallar nueva colocación, podrá variar entre el importe de quince días y seis meses de jornal" (párrafo primero). "La cuantía de esta indemnización se fijará en la propia resolución en que se ponga término al asunto, para el caso de que el patrono prefiera su abono a la readmisión, teniendo en cuenta para señalarla la naturaleza del empleo, el tiempo que el obrero viniera prestando sus servicios, las cargas familiares del trabajador, la mayor o menor posibilidad que exista en el oficio o profesión para colocarse nuevamente y todas las demás circunstancias del perjuicio ocasionado" (párrafo segundo). Las sentencias de la época estudiadas oscilan en la cuantía indemnizatoria y, además, mientras unas razonan la indemnización que se fija, otras guardan el más absoluto mutismo al respecto. Entre las que no explican los motivos, hay que destacar la STS (Social) de 9 de abril de 1941 (Ar. 530) que considera que el juzgador no está obligado *a consignar las circunstancias tenidas en cuenta para tal fijación*, confirmando la indemnización de seis mensualidades; igualmente, confirma las seis mensualidades la STS (Social) de 18 de febrero de 1941 (Ar. 204). Entre las que señalan los motivos, estableciendo cantidades indemnizatorias distintas, se pueden citar dos, condenando una al límite mínimo indicado *ex* art. 53, párrafo primero LJM´31 (15 días) y otra al máximo señalado en el mismo artículo y párrafo (6 meses): STS (Social) de 5 de octubre de 1934 (Ar. 1534)): la sentencia de instancia establece quince días de indemnización que es confirmada por el Tribunal Supremo, teniendo en cuenta que *los reclamantes están ya enrolados en otras embarcaciones*, aclarando la Sala que el artículo 53 no obliga al sentenciador de instancia a expresar en el fallo los motivos por los que impuso a la empresa el límite mínimo, aunque aquél tuvo *buen cuidado de consignar* y STS (Social) de 13 de marzo de 1941 (Ar. 349): ante la sentencia de instancia que condenaba a la readmisión, la Sala impone a la empresa el pago de seis mensualidades -límite máximo- "en razón al tiempo de prestación de los servicios y a la notoria dificultad de hallar nueva colocación", dada la índole de los trabajos llevados a cabo por el operario (agente de anuncios).

Por tanto, conectando el artículo 89, causa 6ª, de la LCT´31 con los artículos 46, 51 y 53 de la LJM´31 [44], podemos concluir afirmando:

1º.- Cuando el despido, tanto si se ha fundado en motivos subjetivos (artículo 89, causa 6ª, LCT´31), como si se ha basado en razones objetivas (artículo 46 LJM´31), es declarado injustificado [45], el trabajador tendrá derecho a la readmisión o a una indemnización [46] que podrá oscilar entre 15 días y seis meses de jornal [47], correspondiendo al patrono el derecho de opción [48] (artículos 51 y 53 LJM´31), salvo en los casos previstos en el artículo 1º del Decreto de 23 de agosto de 1932 [49].

Respecto al plazo para llevar a cabo la readmisión, en el supuesto de opción por la misma, la LJM´31 no especificó nada al respecto, por lo que ante dicho silencio legal, se dictó al efecto la Orden de 20 de junio de 1932 [50] (Gaceta [51], 28 de junio)

---

[44]Los artículos 51 y 53 LJM´31 fueron reformados por el art. 1º de la Ley de 6 de noviembre de 1941, sobre modificación de la Ley de Jurados Mixtos (BOE, 20 de noviembre): el artículo 51, al establecerse, con carácter general, el derecho de opción de los trabajadores -en caso de despido injusto- en todas las empresas, siempre y cuando cuenten con más de 50 operarios fijos y el artículo 53, al aumentarse la cuantía indemnizatoria máxima a un año. Respecto a la actuación del Magistrado en la fijación de la indemnización -respetando, lógicamente, los límites-, se sigue aludiendo, igual que en la legislación reformada, al "arbitrio" de aquél. En lo que se refiere a las circunstancias a considerar por el Magistrado para la fijación de la indemnización, las mismas inicialmente no difieren del originario artículo 53, señalándose: "se tendrá en cuenta que el trabajador haya obtenido o no nueva colocación, naturaleza del empleo perdido, tiempo que lo hubiere desempeñado, edad del despedido, sus cargas familiares, mayor o menor posibilidad para colocarse nuevamente en la misma profesión u oficio o similar (...)"; sin embargo, se añaden dos circunstancias nuevas a tener en cuenta por el juzgador: "conducta social y (...) razones o móviles probables del despido", cuyo fundamento podría estar motivado en la situación postbélica española y en el intento del nuevo Estado de controlar y sancionar, llegado el caso, el comportamiento social de los ciudadanos.

[45]Si el despido es "imputable al patrono", el artículo 56, párrafo tercero LCT´31 señala que aquél "habrá de indemnizar al trabajador con los jornales correspondientes a los días de vacación que debiera disfrutar, independientemente de cualesquiera otras indemnizaciones que procedan", siempre y cuando, lógicamente, el trabajador hubiera tenido derecho al permiso vacacional por haber transcurrido un año de contrato.

[46]Indemnización que es compatible con el abono de los salarios dejados de percibir como consecuencia del despido (hasta un máximo de veinticuatro jornales), como indica la STS (Social) de 26 de diciembre de 1941 (Ar. 1434).

[47]No obstante, si el trabajador despedido era vocal de un organismo mixto, la indemnización -en caso de ser declarado el despido injusto- "podrá ser ampliada en su límite máximo hasta el importe de los salarios o jornales correspondientes a un año" (art. 57, párrafo primero LJM´31); además, si el despido tiene el carácter de represalia o de coacción hacia el vocal del Jurado Mixto, se podrá imponer al patrono una "multa de mil a mil quinientas pesetas" (párrafo segundo del artículo aludido). Límite máximo de un año para los referidos vocales que, de otro lado, fue establecido con carácter general para todos los trabajadores a través de la Ley de 6 de noviembre de 1941, por la que se modifican los arts. 51 y 53 de la LJM´31.

[48]El derecho del empresario a elegir libremente entre dos obligaciones no supone que las mismas se coloquen en el mismo plano, por lo que "más que una obligación alternativa lo que se configura es una «facultad de sustitución»" (Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento ...", *op*. cit., pág. 202, nota 23). Sobre la teoría de las obligaciones alternativas y de las obligaciones con facultad de sustitución, *vid*. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer: "El régimen jurídico del despido ...", *op.* cit., págs. 53 y ss.

[49]Este derecho a elegir del empresario -salvo en los supuestos exceptuados- es hasta tal punto ineludible que la STS (Social) de 13 de enero de 1940 (Ar. 26) casa y anula una sentencia de instancia, que condenaba a la empresa sólo y exclusivamente a la readmisión, por haberse *prescindido de esa opción* a que tiene derecho el patrono.

[50]La Orden aludida nos sirve como ejemplo de la cierta continuidad entre la obra legislativa laboral de la Dictadura de Primo de Rivera y la de la República *ampliada y perfeccionada* (García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 16).

[52], que señala "el momento a que ha de referirse la readmisión o nueva colocación de los obreros injustamente despedidos, a los efectos del artículo 52 de la Ley de 27 de noviembre de 1931, es el de las cuarenta y ocho siguientes al fallo del Jurado mixto" [53].

Todo ello con independencia del abono -excepto si el trabajador estuviese nuevamente colocado [54]- de los jornales [55] correspondientes a los días que transcurran desde el despido a la fecha en que se ponga fin a la reclamación, sin que pueda exceder de veinticuatro días o jornales [56], de acuerdo con el artículo 52 LJM´31 que preceptúa: “En ambos casos [57] y a no ser que el obrero estuviese

---

[51]La denominación *Gaceta de Madrid* fue sustituida por la actual de Boletín Oficial del Estado a partir del 25 de julio de 1936 [datos tomados de García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, reimpresión de la 3ª ed., Madrid (Civitas), 1980, pág. 13].

[52]A través de la mencionada Orden se declara de aplicación el artículo 67 del Texto Refundido sobre Organización Corporativa Nacional, aprobado por Real Decreto de 8 de marzo de 1929 (Gaceta, 10 de marzo), que estableció el plazo para la readmisión en las cuarenta y ocho horas siguientes al dictado del fallo. Al respecto, Montero Aroca, J.: *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia (Universidad de Valencia, Secretariado de Publicaciones), 1976, pág. 159, nota 119, señala que a través de la referida Orden "se realizó aquí uno de esos «juegos de magia» que permiten «resucitar a los muertos»".

[53] Este mismo plazo es mencionado por el Real Decreto de 22 de julio de 1928 (Gaceta, 5 de agosto), por el que se modifican determinados artículos del Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, sobre Organización Corporativa Nacional (Gaceta, 27 de noviembre). Entre los preceptos modificados se encontraba el art. 17 del Real Decreto-ley de 26 de noviembre, quedando redactado concretamente su apartado 6º *ab initio* como sigue: "Si en el fallo se declarase que no existe causa que justifique el despido, el patrono deberá readmitirle dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes" (subrayado es nuestro).

[54]La contemplación de la posibilidad que el obrero estuviese nuevamente colocado ya se contenía en el artículo 17.6º del Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926, sobre Organización Corporativa Nacional, en virtud de la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto de 22 de julio de 1928, por el que se modifican diversos preceptos del mencionado Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926: "si en el fallo se declarase que no existe causa para el despido (...), el patrono deberá readmitirle (...) a menos que (...) estuviese ya el obrero despedido nuevamente colocado". Igualmente se contempla dicha posibilidad en el artículo 67 del Real Decreto de 8 de marzo de 1929, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Organización Corporativa Nacional, coincidiendo su dicción literal casi exactamente con el artículo 17.6º citado.

[55]Respecto al concepto de jornal, la STS (Social) de 22 de septiembre de 1941 (Ar. 1020) considera que las dietas deben ser incluidas en el mismo, explicando que el artículo 52 LJM´31 "no debe entenderse por su literalidad en el sentido de que no comprenda los emolumentos que el obrero perciba por su trabajo aunque no tengan el propio concepto de jornal", sentencia que posiblemente haya que ponerla en relación con el artículo 27 LCT´31 que preceptuaba: "Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono para los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes". Existe, pues, como indica De Hinojosa Ferrer en *El Contrato de Trabajo*, *op.* cit., pág. 74, un concepto de salario *indudablemente ensanchado.*

[56]Al respecto, STS (Social) de 26 de diciembre de 1941 (Ar. 1434): el legislador quiso indemnizar de "dos modos conjuntos" los perjuicios que el obrero injustamente despedido sufre "durante el tiempo que por culpa del patrono" permanece sin trabajo: uno "fijo" señalado en el artículo 52 LJM´31 "o sea el jornal de los días de inactividad forzosa durante la sustanciación del juicio, sin que puedan exceder de 24"; otro "variable, según las circunstancias indicadas en el 2º párrafo del artículo 53". De esta forma, continúa indicando la Sala, "*el perjuicio no se cifra tan solo* (sic) *por el valor del salario que dejó de percibir oportunamente* (el obrero), *sino además por las consecuencias* (de) *esa inactividad forzosa, que son muy diferentes* según la naturaleza del empleo perdido (comisión, agencias, participación en beneficios), situaciones familiares (...), cambio forzoso de residencia por razón del paro para el obrero o su familia, etc., ideas todas ellas que ponderadas en el ánimo del legislador, y que casuísticamente era (sic) imposible precisar a priori, le determinaron a encomendar al Tribunal sentenciador la facultad de tenerlas presentes para que sumadas al dato fijo y conocido a que se refiere el artículo 52 dieran la resultante de compensar de modo satisfactorio el perjuicio visto en su integridad".

[57]Se refiere el precepto a la readmisión o pago de la indemnización, en caso de despido injustificado.

nuevamente colocado, habrá de abonarle los jornales correspondientes a los días que median entre el despido y la fecha en que, dentro de los plazos normales que se señalan en esta Ley, debe estar sustanciada la reclamación, sin que en ningún caso pueda exceder de veinticuatro", debiéndose indicar que dichos *plazos normales* son los contenidos en los artículos 47 al 50 LJM´31:

- **5 días hábiles** -como máximo-, concedidos al trabajador despedido, para interponer reclamación ante el Jurado Mixto, **ampliables por otros dos días hábiles** más si reside fuera de la localidad donde el Jurado funcione (artículo 47).

- **3 días hábiles** -como máximo, desde que se recibe la reclamación- para que el Presidente del Jurado cite a las partes para intentar llegar a un acuerdo conciliatorio (artículo 48, párrafo primero).

- Si no hay acuerdo, en el **plazo de 5 días** -máximo- debe llevarse a cabo la citación para el juicio, a no ser que exista "aglomeración de demandas", en cuyo caso el plazo se **amplía a ocho días** (artículo 48, párrafo primero).

- En caso de que no comparezcan demandante ni demandado, se hará una nueva y última citación dentro del **plazo de 8 días** -máximo- (artúiculo 48, párrafo segundo).

- En el acto del juicio los vocales del Jurado emitirán su veredicto (artículo 49).

- El presidente del Jurado, actuando como Magistratura de Trabajo, dictará Sentencia dentro de los **cinco días** siguientes a la fecha del veredicto (artículo 50).

Así pues, suponiendo que se agotaran todos los plazos, que el trabajador resida en localidad distinta a la del Jurado Mixto, que existiera *aglomeración de demandas* y, finalmente, que hiciera falta una nueva citación por incomparecencia de ambas partes, el procedimiento tendría una duración de 31 días, por lo que, en este caso, operaría el límite de veinticuatro señalado en el artículo 52 *in fine* LJM´31.

Respecto al referido límite de veinticuatro días se pronuncia la STS (Social) de 6 de octubre de 1939 [58], una vez suprimidos los Jurados Mixtos e instituidas las Magistraturas de Trabajo [59], en el sentido de considerar que "la aplicación del artículo 52 [60] (...) se ha hecho por el Tribunal (...) acertadamente y dentro del círculo de sus competencias y facultades al reconocer y otorgar a las (...) demandantes el derecho a percibir como consecuencia del despido injusto (...) el importe de veinticuatro jornales que como máximum se fija en este precepto (...)", dejando claro la Sala que "la fijación de las normas de procedimiento a que debe sujetarse la Magistratura del Trabajo, conforme al artículo 2º del Decreto de su creación, no excluyen (sic) la aplicación de los preceptos de la Ley de Jurados Mixtos en todo aquello que por no referirse al procedimiento que se modifica y no ser en realidad normas de carácter puramente procesal, sino más bien preceptos

---

[58] Ar. 320.

[59] Por Decreto de 13 de mayo de 1938, denominado de "Supresión de los Jurados Mixtos y creación de Magistraturas de Trabajo" (BOE, 3 de junio).

[60] De la Ley de Jurados Mixtos de 1931.

de orden sustantivo, estaban atribuidos al conocimiento y resolución de los Jurados Mixtos (...)".

Asimismo, la STS (Social) de 27 de octubre de 1939 [61], dejando a salvo la vigencia del aludido artículo 52, aplica el referido límite máximo al transcurrir, desde la fecha del despido a la de la sentencia, más días de los veinticuatro señalados como tope [62].

2º.- Si el despido está fundado en motivos subjetivos del operario (artículo 89, causa 6ª, LCT´31 [63]) y es declarado justificado, el mismo no tendrá derecho a indemnización alguna (artículo 46 LJM´31) [64].

3º.- Si el despido está fundado en razones objetivas e independientes, por tanto, de la voluntad del trabajador y es declarado justificado, aquél tendrá derecho a los salarios correspondientes al plazo de preaviso [65] establecido por la costumbre o por las Bases de Trabajo (artículo 46 LJM´31).

Así pues, el despido fundado por el empresario en crisis u otra circunstancia objetiva análoga, puede tener dos tipos de consecuencias jurídicas:

A) Si es declarado injustificado por los organismos competentes: el trabajador tendrá derecho a la readmisión o indemnización, cuya cuantía puede oscilar [66] entre unos límites mínimo [67] y máximo [68].

---

[61] Ar. 347.

[62] En idéntico sentido, SSTS (Social) de 13 de enero de 1940 (Ar. 26) y de 13 de junio de 1941 (Ar. 783). La primera, casa y anula una Sentencia de instancia que condenó a la empresa al pago de más de tres meses de tramitación, aplicando la Sala el límite máximo; en la segunda, el actor reclama un año y ocho días que tardó en tramitarse la reclamación, señalando la Sala que "apesar (sic) de que este periodo se prolongase por un tiempo mayor (...) no cabe acordar mayor indemnización por dicho concepto que la correspondiente al salario de (...) veinticuatro días", por lo que el Juzgador "no infringió los preceptos de la Ley de 27 de noviembre de 1931 si no (sic) que los aplicó rectamente".

[63] De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 230, se refiere a estas causas como las que *emanan* del obrero.

[64] Además, el trabajador no tendría derecho a las vacaciones retribuidas, en caso de que pudiera corresponderles (art. 56, párrafo tercero LCT´31: "Los despidos por motivos imputables al trabajador extinguen el derecho de vacaciones retribuidas").

[65] El preaviso puede conceptuarse como aquella institución por la que una de las partes del contrato comunica a la otra su deseo resolverlo, debiendo transcurrir entre la comunicación y el cese efectivo un determinado número de días. Su finalidad, de acuerdo con De Hinojosa Ferrer, *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 230, es que el obrero pueda buscar otro trabajo, matizando el autor: "es costumbre muy generalizada dar (al obrero) una o dos horas diarias de vacación para que pueda buscar ocupación". De otro lado, cuando es el empresario quien incumple con la obligación del preaviso, el trabajador tendrá derecho a una indemnización [*vid*. Hernáinz Márquez, M.: *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 12ª ed., Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 1977, pág. 460].

[66] Fijan indemnizaciones oscilantes entre los límites señalados como mínimo y máximo, entre otras, las siguientes Sentencias:

- TS (Social) de 31 de agosto de 1939 (Ar. 279): Cuantía indemnizatoria se confirma en tres meses. A título sólo de curiosidad, se menciona la llamada de atención que la Sala en el cuarto considerando hace al propio Magistrado de Trabajo indicando que "procede se diga al Magistrado (...) cuide en lo sucesivo de cumplir exactamente lo dispuesto en el Decreto (...)".

- TS (Social) de 5 de febrero de 1941 (Ar. 181): Ratifica la indemnización de tres meses.

- TS (Social) de 16 de abril de 1941 (Ar. 542): Confirma la indemnización de tres meses del Juzgador de instancia.

B) Si el despido es declarado justificado: el trabajador tendrá derecho al preaviso o subsidiaria indemnización -por los mismos días- si esta obligación patronal es incumplida, no prefijándose normativamente los días de aquél [69] ya que se alude sólo al *plazo de preaviso* [70] establecido por la costumbre o por las Bases de Trabajo [71].

La mencionada duración del preaviso, cuando procedía de la costumbre, generalmente se establecía en un mes [72]. Dicho plazo [73], instaurado en muchos lugares en virtud de la fuente consuetudinaria [74], posiblemente fue tomado de la normativa del Código de Comercio [75] aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885 [76], cuyo artículo 302 [77] establecía el mencionado plazo [78] como de

---

[67]Por todas, aplica el límite mínimo la STS (Social) de 5 de octubre de 1934 (Ar. 1534).

[68]Entre otras, aplican o confirman el límite máximo las SSTS (Social) de fechas: 13 de marzo de 1941 (Ar. 349); 25 de marzo de 1941 (Ar. 375); 9 de abril de 1941 (Ar. 530); 22 de septiembre de 1941 (Ar. 1020); 29 de septiembre de 1941 (Ar. 1028) y 26 de diciembre de 1941 (Ar. 1434).

[69]De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 229, señala, al respecto, que hubiera sido deseable que se hubiese fijado un plazo mínimo de una semana de preaviso, existente en muchas poblaciones como costumbre local.

[70]La STS (Social) de 9 de diciembre de 1939 (Ar. 396) -ante un supuesto de falta de trabajo y exceso de personal- declara *obiter dicta* que el preaviso de cese al trabajador, efectuado por la empresa, con quince días de antelación, es procedente, ya que "aparece la justificación del despido". Igualmente, la STS (Social) de 16 de noviembre de 1935 (Ar. 2251) -ante una crisis de trabajo motivada por la paralización justificada de la máquina conducida por el trabajador- ratifica la sentencia de instancia, condenando a la empresa al abono de "siete jornales", frente a la pretensión del actor que reclamaba seis mensualidades por despido injusto (respecto a esta Sentencia hay que aclarar que se condena a la empresa al referido abono por no haber existido preaviso).

[71]Se entiende por Bases de Trabajo las elaboradas por los Jurados Mixtos sobre determinadas materias, entre ellas la forma y requisitos de los despidos (art. 19 LJM´31).

[72]Como señala Martínez Girón, J.: "Despidos colectivos: libertad de empresa ...", *op*. cit., pág. 792, nota 15.

[73]Posteriormente, cuando el art. 81, párrafo segundo de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, alude al plazo de preaviso establecido por la costumbre, el mismo es señalado por los Tribunales, en muchas ocasiones, en un mes [*vid*., SSTCT de 5 de junio de 1975 y de 4 de junio de 1975, *Información Laboral*, Valladolid (Lex Nova), en adelante IL, números 268 y 360, respectivamente, de 1978)].

[74]No obstante, la costumbre podía consistir en plazos inferiores al mes y así la STS (Social) de 26 de enero de 1933 (Ar. 3758, Volumen correspondiente a los años 1932 y 1933), *obiter dicta*, señala que la "costumbre del pueblo" era "una semana de jornal".

[75]Denominado "Código de Silvela" por ser D. Francisco Agustín Silvela el Ministro de Gracia y Justicia que sancionó el Código junto con el Rey D. Alfonso XII (como dato histórico se señala que sólo tres meses después -25 de noviembre de 1885- se produjo el fallecimiento del mencionado Monarca; por este motivo el Código Civil de 1889 fue sancionado por la Reina Regente María Cristina, dada la minoría de edad del Sucesor a la Corona).

[76]Gacetas del 16 de octubre al 24 de noviembre [datos tomados de *Código de Comercio*, 8ª ed., Colección Textos Legales, Madrid (Boletín Oficial del Estado), 1973, pág. 17 y de *Código de comercio y legislación mercantil*, 15ª ed. (preparada por Ignacio Arroyo Martínez), Madrid (Tecnos), l999, pág. 45].

[77]Dicho precepto procedía del Código de Comercio anterior aprobado por Real Decreto de 30 de mayo de 1829 [fecha tomada de *Código de Comercio* (8ª ed.), *op*. cit., pág. 455 y *Código de comercio y legislación mercantil* (15ª ed.), *op*. cit., pág. 1542], cuyo artículo 196 se pronunciaba en idénticos términos. El mencionado Código fue denominado "de Sáinz de Andino" en atención al redactor de su proyecto, señalando, al respecto, Sánchez Calero, F.: *Instituciones de Derecho Mercantil*, 4ª ed., Valladolid (Editorial Clares), 1974, pág. 23, que dicho Código, redactado sólo por D. Pedro Sáinz de Andino, fue preferido a otro elaborado por una Comisión que "había seguido más de cerca" al Código de Comercio francés de 1807.

[78]Igualmente, el plazo de un mes era estipulado en no pocos contratos de trabajo para el supuesto de despido injusto como indemnización y así, por ejemplo, la STS (Social) de 29 de abril de 1933 (Ar. 3884) confirma la de instancia -en un supuesto de rescisión del contrato de trabajo por voluntad del empresario- en el sentido de que "al condenar la sentencia recurrida (...) a que satisfaga al actor la cantidad de (...), como importe del sueldo de un mes (...), se atuvo

obligatorio preaviso si cualquiera de las partes decidía dar el contrato "por fenecido" y siempre que éste no tuviera tiempo señalado, es decir fuera de duración indefinida [79].

También podía suceder que preaviso e indemnización se establecieran no como instituciones alternativas (procede la indemnización, en defecto de preaviso), sino como complementarias (procede el preaviso y, además, la indemnización). Al no regular la Ley esta posibilidad, hay que atenerse a lo que indique el contrato de trabajo y, en su defecto, las Bases de Trabajo y los pactos colectivos, de acuerdo con las fuentes mencionadas en el artículo 9 de la LCT´31.

Por tanto, en la fijación de la indemnización [80], cuando proceda, a pesar de no estar tasada en ninguno de los dos supuestos (despido injustificado y despido justificado en causas objetivas), se puede indicar que el "prudente arbitrio" [81] del Juzgador juega sólo en el caso de que el despido sea declarado injusto (dentro, lógicamente, de los límites mínimo y máximo preestablecidos [82] -y siempre que no existan Bases de Trabajo [83] que cuantifiquen en concreto la indemnización-).

---

estrictamente a lo estipulado (...)", debiéndose hacer constar, respecto a esta Sentencia, que viene referida a un contrato que comenzó el 1 de septiembre de 1931, produciéndose el despido del trabajador el 29 de octubre del mismo año, por lo que no le era de aplicación la LJM´31. Asimismo, vigente el CT´26, se puede hacer referencia a la STS de 15 de diciembre de 1925, citada por De Hinojosa Ferrer, *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 226, según la cual si el patrono despide sin justa causa, preavisándole con un mes de anticipación, y el obrero no accede a seguir trabajando, éste no tendría derecho al mes de despido.

[79]En efecto, el artículo 302 del Código de Comercio de 1885 preceptuaba que cuando "el empeño no tuviera tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación" (párrafo primero), teniendo derecho, en este caso, "el factor o mancebo (...) al sueldo que corresponda a dicha mesada" (párrafo segundo). En cambio, en el supuesto de que el empeño tuviera plazo señalado, es necesaria la existencia de justa causa para proceder al despido, debiéndose abonar los daños y perjuicios si no existe aquélla, de acuerdo con el artículo 299 del referido Código de Comercio, cuyo párrafo primero establecía, para el contrato "celebrado por tiempo fijo", que "no podrá ninguna de las partes (...) separarse (...) de su cumplimiento (...)" y su párrafo segundo señalaba, para los que "contravinieren esta cláusula", que "quedarán sujetos a la indemnización de daños y perjuicios (...)".

[80]Parafraseando a Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer: "El régimen jurídico del despido ...", *op*. cit., pág. 75, hay que indicar que la indemnización se fija tomando como módulo el jornal -siguiendo dicción literal del artículo 53 LJM´31- o el salario -según expresión del artículo 46 LJM´31- que actúa de *multiplicando*, decidiendo el órgano judicial *sólo el multiplicador* en cifra comprendida entre los quince días y los seis meses.

[81]Sobre *prudente arbitrio* y *discrecionalidad*, aunque en el contexto de la normativa de la Dictadura de Primo de Rivera, *vid*. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, *op. et loc*. cit. *supra*.

[82]A este respecto, se puede citar la STS (Social) de 6 de octubre de 1939 (Ar. 320), que declara la imposibilidad de recurrir en casación contra la indemnización fijada por despido "porque siendo de la facultad discrecional de la Magistratura del Trabajo, conforme al artículo 51 (se refiere la Sala a la LJM´31, aunque no lo indique expresamente), la fijación de la cantidad en que ha de consistir la indemnización al obrero por los perjuicios que le irrogue el despido injusto, no cabe combatir en casación el uso que el juzgador haga de ese arbitrio que la Ley le otorga" (aunque en ningún considerando de la Sentencia se indique, hay que deducir que el Juzgador de instancia hizo uso del prudente arbitrio concedido en el artículo 51, pero respetando los límites -mínimo y máximo- señalados en el artículo 53 del mismo cuerpo legal). Asimismo, la STS (Social) de 27 de octubre de 1939 (Ar. 347) desestima un recurso de casación contra Sentencia, que establece cuatro mensualidades como indemnización por despido injusto, por considerar que el Tribunal *a quo* hizo uso del "arbitrio que ... (le)... otorgan los artículos 51 y 53 de la Ley de 27 de noviembre de 1931" y la STS (Social) de 15 de octubre de 1940 (Ar. 936) desestima un recurso de casación porque es de "arbitrio judicial señalar la indemnización (...) dentro de los límites (del) artículo 53", entre los que se encuentra la sentencia de instancia. En idéntico sentido y parecidos términos que la anterior, se pronuncia la STS (Social) de 13 de noviembre de 1940 (Ar. 1041), desestimatoria del recurso porque el "tiempo que deba comprender la indemnización ... (es) ... cuestión (...) del arbitrio judicial e impropia de casación".

[83]Bases de Trabajo que deben ser probadas, de acuerdo con la STS (Civil-Social) de 20 de marzo de 1934 (Ar. 622).

En caso contrario, es decir si el despido por causas objetivas es declarado legítimo, el preaviso, o subsidiaria cuantía indemnizatoria, deberá ser forzosamente el establecido por *la costumbre* [84] *o por las Bases de Trabajo* [85], lo que supone tres posibilidades:

1ª.- Que se cumpla el preaviso en los días señalados por las Bases o por la costumbre.

Los días de preaviso, lógicamente, deben ser abonados ya que durante los mismos el trabajador ha seguido prestando servicios a la empresa.

2ª.- Que se incumpla el preaviso, en cuyo caso procederá el abono de los días señalados para aquél.

En este supuesto, el trabajador no ha prestado servicios pero se establece la indemnización (por el mismo importe de los días del preaviso que se ha omitido) como sanción por el incumplimiento empresarial.

3ª.- Que, además de haber tenido lugar el preaviso, se conceda al trabajador una indemnización adicional, no como sanción al empresario (ya que en este caso ha cumplido con su obligación) sino como reparación por la pérdida del empleo. En este caso, preaviso e indemnización se configurarían como dos figuras jurídicas simultáneas y no alternativas.

Estas tres posibilidades serán analizadas *infra* en el epígrafe siguiente referido a las Bases de Trabajo.

2.- BASES DE TRABAJO: REGULACIÓN DE LAS CAUSAS EXTINTIVAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS ORIGINADAS POR CRISIS EMPRESARIAL.

Las Bases de Trabajo [86], nacidas de los Jurados Mixtos, son mencionadas como fuente del Derecho en el artículo 9, párrafo segundo de la LCT´31 [87], aun antes de

---

[84]En muchas ocasiones, las Bases de Trabajo recogían, como duración del preaviso, el plazo que previamente había establecido la costumbre [*vid*. Hernáinz Márquez, M.: *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 460].

[85]Por todas, STS (Social) de 27 de septiembre de 1940 (Ar. 821) que, ante un supuesto de reorganización empresarial, estimando el recurso interpuesto por la empresa, fija en tres meses el plazo de preaviso de acuerdo con lo estipulado en las Bases de Trabajo.

[86]La Jurisprudencia de la época es prolífica en resoluciones señalando la aplicación de las Bases de Trabajo, entre otros aspectos, en la cuantía de las indemnizaciones por despido injusto (cualquiera que hubiera sido, lógicamente, la causa alegada por el empresario: objetiva de la empresa o subjetiva del operario). Entre otras, pueden citarse: STS (Social) de 13 de noviembre de 1940 (Ar. 1041): confirmando la sentencia de instancia, fija la indemnización en un mes, de acuerdo con las Bases de Trabajo; STS (Social) de 16 de noviembre de 1940 (Ar. 1046): se señala de indemnización cuatro meses, de acuerdo con las Bases y STS (Social) de 23 de noviembre de 1940 (Ar. 1060): confirma la sentencia de instancia en la cuantía de tres mensualidades, de acuerdo con las Bases.

[87]Párrafo que señala que "(...) no será válido el contrato que sea contrario, en perjuicio del trabajador" a: las "disposiciones legales" (motivo 1º), "bases de trabajo y acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias,

la creación y organización de los propios Jurados [88], preceptuándose, asimismo, que aquéllas no podrán establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en las disposiciones legales [89].

Del mismo modo, el contrato individual de trabajo no puede contener cláusulas menos favorables que las establecidas en las Bases de Trabajo [90], por lo que sólo

---

legalmente reconocidas al efecto" (motivo 2º) y "los pactos colectivos (...)" (motivo 3º). De esta forma, el artículo 9, después de declarar el principio de autonomía de la voluntad de las partes contratantes en su párrafo primero ["El contrato de trabajo (...) tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada"], limita la referida libertad contractual a lo que establezcan las disposiciones legales, bases de trabajo y pactos colectivos, operando la limitación, de acuerdo con su párrafo segundo, cuando el contrato señalara para el trabajador condiciones menos favorables que las fuentes antes aludidas [al respecto, *vid*. STS (Social) de 5 de octubre de 1934 (Ar. 1535)]. Limitación cuyo fundamento se encuentra en el hecho de que la voluntad del trabajador puede verse *forzada por la necesidad*, lo que supondría, en algunos casos, *aceptar condiciones en contradicción con las legítimas exigencias del carácter humano del trabajo* (De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 45). Sobre el artículo 9 LCT´31, se pronuncia la STS (Social) de 3 de febrero de 1934 (Ar. 396) indicando que el mismo no es de aplicación a los supuestos de contratos de trabajo celebrados y concluidos con anterioridad a la LCT´31. No obstante, de acuerdo con el mismo Tribunal, sí serían de aplicación las Bases de Trabajo -siempre que mejoren el contrato individual- no sólo respecto a los contratos que se pacten a partir de su vigencia, sino también a los ya existentes (es decir anteriores a la entrada en vigor de la LCT´31, pero que permanecen vigentes) porque "la no aplicación de las bases de trabajo a los contratos ya existentes al comenzar su vigencia" supondría "una situación desigual reñida con la justicia social a que obedecen las leyes y disposiciones de este orden, pues mientras unos obreros seguirían sometidos a las normas del derecho positivo anterior (...), con notorio perjuicio de sus intereses, otros disfrutarían los beneficios del nuevo derecho laboral" [STS (Social) de 7 de julio de 1934 (Ar.1269)], debiéndose tener en cuenta que las "normas del derecho positivo anterior" eran las contenidas en el CT´26, menos favorables para los trabajadores que los preceptos de la LCT´31, por lo que ésta sería de aplicación sólo a los contratos celebrados con anterioridad a su promulgación que permanecieran vigentes ("retroactividad de primer grado o débil"), nunca a los pactos celebrados y fenecidos con la legislación anterior ("retroactividad de segundo grado o fuerte"); sobre la anterior distinción, *vid*. STS (Social) de 3 de marzo de 1933 (Ar. 3799, del Volumen correspondiente a los años 1932 y 1933). De otro lado, el artículo 9 LCT´31, y concretamente su alusión a las bases y acuerdos de los Jurados Mixtos como fuentes del Derecho, es señalado por Montoya Melgar [*Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 220] como prueba del espíritu armonicista de la LCT´31, inclinada más a la *conciliación* de *intereses* que a la *radicalización de su antagonismo*.

[88]Que tiene lugar en fecha posterior por Ley de 27 de noviembre de 1931, cuyo artículo 3º establece: "Los Jurados mixtos se crearan por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Previsión por iniciativa propia o a instancia de parte, en la forma y con las atribuciones que se señalan en esta ley", configurándose como "instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones (...)" (art. 2, párrafo primero LJM´31).

[89]Artículo 11, párrafo segundo: "Las bases de trabajo no podrán establecer ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales". Al respecto, González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., pág. 277, señala que las Bases de Trabajo no pueden infringir el derecho estatal por ser "de categoría inferior", añadiendo que este "derecho concordado" no se puede oponer a la legislación vigente. No obstante, el comentario del autor hay que ponerlo en relación con el artículo 11, párrafo segundo LCT´31 aludido, en el sentido de que las Bases de Trabajo no pueden contradecir las disposiciones legales si se perjudica a los trabajadores. En sentido contrario, pues, si las mismas establecen condiciones más favorables para la clase obrera, que las contenidas en las disposiciones legales, son plenamente lícitas y válidas ya que, como indica el Tribunal Supremo, es pertinente la aplicación de las Bases de Trabajo "aunque (...) no estén de acuerdo con la Ley siempre que no sea en perjuicio del trabajador" [STS (Social) de 27 de septiembre de 1940 (Ar. 821)].

[90]Al respecto, la STS (Social) de 2 de julio de 1945 (Ar. 961), sobre salarios estipulados en el contrato individual e inferiores a los contenidos en las Bases de Trabajo, señala: "la libertad contractual en materia laboral (...) queda supeditada a la prohibición de fijar salarios menores que los que se señalan como mínimos en las Bases de Trabajo". En parecido sentido, la STS (Social) de 26 de abril de 1935 (Ar. 862) indica que "nunca las condiciones de ésta" en referencia a la estipulación verbal o escrita, "pueden prevalecer si perjudican al trabajador" sobre la aplicación de las Bases de Trabajo.

se podría eludir la aplicación de las Bases [91], en beneficio del contrato, si éste mejorara a aquéllas [92].

Sin embargo, no procede hacer idéntica afirmación respecto a la costumbre, ya que sobre ésta prevalece siempre el contrato individual, aunque el mismo establezca condiciones menos favorables para los trabajadores que las existentes en virtud de aquélla [93].

A dos de las fuentes aludidas -costumbre y Bases de Trabajo- se remite la LJM´31 para la fijación del número de días de preaviso, o subsidiaria indemnización, a que tiene derecho el obrero despedido -siempre y cuando el despido sea declarado justificado- por "crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza temporal o limitada del trabajo de que se trate" y otras análogas.

Cuando proceda la indemnización, porque no se ha llevado a cabo el preaviso, aquélla se cuantifica en los "salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre [94] o por las bases de Trabajo [95] adoptadas por el Jurado respectivo" [96] (artículo 46 LJM´31).

---

[91]La fuerza obligatoria de las Bases de Trabajo es indiscutida por la Jurisprudencia, siempre y cuando, obviamente, el contrato o disposición legal no establezcan condiciones más favorables para el trabajador [*vid*., al respecto, SSTS (Social) de 3 de junio de 1935 (Ar. 1202) y de 1 de octubre de 1935 (Ar. 1742).

[92]Sobre la fuerza obligatoria y aplicación del contrato de trabajo por mejorar las disposiciones legales y Bases de Trabajo, *vid.* STS (Social) de 6 de abril de 1936 (Ar. 879). En el mismo sentido, STS (Social) de 12 de febrero de 1935 (Ar. 333), sobre la fuerza obligatoria del contrato si no se aparta de las disposiciones legales, acuerdos de los organismos paritarios y pactos colectivos.

[93]*Vid.* STS (Social) de 22 de noviembre de 1940 (Ar. 1059) -desestimatoria de un recurso interpuesto contra Sentencia de Tribunal Industrial- que, después de reconocer el carácter de fuente a la costumbre, señala que ésta no puede tener la misma consideración que la Ley -y preceptos a la misma equiparables-, por lo que no puede predominar sobre la libertad contractual, al no encontrarse citada en el artículo 9 LCT´31, concluyendo la Sala que, convenida la retribución -por contrato individual-, sin que existan "preceptos, bases, acuerdos oficiales y pactos colectivos que se la opongan, es visto que aunque la costumbre fuere de distinto salario, no puede enervar lo concertado (...)". En el mismo sentido y parecidos términos se pronuncia la STS (Social) de 14 de diciembre de 1940 (Ar. 1193), que resuelve sobre la aplicación de la costumbre o del pacto colectivo (menos beneficioso para el trabajador), considerando la Sala que es aplicable el segundo "por el rango que como fuente del derecho social le otorga el número tercero del artículo noveno de la Ley de 21 de noviembre de 1931 (...)".

[94]Acertadamente Barassi define la costumbre como "expresión del ambiente" (*Diritto corporativo e del Lavoro*, Milán, ed. 1942, volumen II, pág. 9) y Ruggiero como una serie de "actos uniformes y constantemente repetidos" (*Instituciones de Derecho civil*, traducción española, 1929, Tomo I, pág. 81), citados por Hernáinz Márquez, M.: *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 85, notas 14 y 15, respectivamente. En sentido parecido a Ruggiero, M. Albadalejo [*Compendio de Derecho Civil*, 2ª ed., Barcelona (Bosch), 1974, pág. 21] la define como "la práctica efectiva y repetida de una determinada conducta".

[95]El concepto de Bases de Trabajo viene contenido en el artículo 11, párrafo primero LCT´31: "Se entenderá por bases de trabajo las que adopten los Jurados mixtos (...), determinantes de las condiciones de mínima producción para los trabajadores sobre salarios, jornadas, descansos, garantías de estabilidad, medidas de previsión y demás que puedan estipularse en los contratos de trabajo" (subrayado es nuestro). De otro lado, la competencia para su confección se atribuye a los Jurados Mixtos en función del artículo citado *supra* y del artículo 19 LJM´31, precepto este último que señalaba, entre otras, como atribuciones de los Jurados Mixtos del Trabajo: "Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisitos de los despidos" [apartado 1º *ab initio* (subrayado es nuestro)].

[96]Aparte de esta competencia en la creación de las Bases de trabajo -y, por tanto, en la fijación del plazo de preaviso a abonar al trabajador despedido por motivos ajenos a su comportamiento- hay que recordar que también corresponde al Jurado mixto la declaración sobre la justificación o no de la extinción contractual, con independencia de la

Es decir, para proceder al despido por causa inimputable al obrero, la empresa debe respetar el plazo de preaviso establecido por las Bases de Trabajo [97] o, en su defecto, por la costumbre [98], comunicando al trabajador, con los días de antelación que se señalen, que va a tener lugar la resolución de su vínculo contractual.

En caso de incumplimiento de la obligación de preavisar por parte de la empresa, el trabajador tendría derecho a una indemnización cuantificada en los salarios correspondientes a los días del preaviso que ha sido omitido. En este supuesto, la indemnización tendría un carácter sancionador ante el no cumplimiento empresarial del preaviso.

Finalmente, puede suceder que preaviso e indemnización no se establezcan como instituciones alternativas sino que operen conjuntamente. Es decir, el trabajador tendría derecho a ser preavisado de la extinción de su contrato y, además, a una cuantía indemnizatoria por los daños ocasionados con la ruptura del vínculo contractual.

No obstante, para que sea de aplicación esta última posibilidad, es necesario que la misma venga recogida expresamente en las Bases de Trabajo, ya que la alusión del artículo 46 LJM´31 a la costumbre -en defecto de las Bases- se refiere a las dos primeros supuestos, es decir al cumplimiento del preaviso o, en su caso, el subsidiario abono de los salarios por los días señalados para el mismo.

De otro lado, respecto a la jerarquía existente entre las fuentes mencionadas en el aludido artículo 46 LJM´31, y después de lo indicado, hay que llegar a la conclusión de que prevalecen las Bases sobre la costumbre [99], siendo ésta de

---

causa alegada por el patrono [art. 47, párrafo primero LJM´31: "Cuando un obrero sea despedido por alegar el patrono alguna de las causas que justifican el despido, o sin indicar motivo alguno, el obrero podrá acudir, reclamando contra el despido, al Jurado mixto (...)" (subrayado es nuestro)]. Así pues, se atribuyen a los referidos Jurados no sólo funciones normativas -confección de las Bases de Trabajo- sino también jurisdiccionales [*vid*. Alonso Olea, M. y Miñambres Puig, C.: *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª ed. actualizada, Madrid (Civitas), 1994, pág. 35], convirtiéndose en el *mecanismo judicial más importante* del orden social de la jurisdicción (García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 18). Funciones jurisdiccionales encomendadas a los Jurados Mixtos que fueron objeto de crítica por parte de la doctrina, poniéndose en duda, en algunos momentos, la imparcialidad de aquéllos, dado el control gubernamental existente en la designación de su Presidente (*ex* art. 18 LJM´31); en este sentido, *vid*. Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 223. Sobre la evolución histórica de las modificaciones legislativas operadas en el procedimiento de designación de la Presidencia de los Jurados, *vid*. Montoya Melgar, *op*. cit. *supra*, págs. 239 a 243 (ambas inclusives).

[97]Por ello, en ocasiones, las Bases de Trabajo, cuando cuantificaban el preaviso, hacían, incluso, referencia expresa a la indicación contenida *ex* art. 46 LJM´31 respecto a aquél. Por todas, Zapateros a la medida de San Sebastián (Base 5ª, párrafo primero) y Modistería de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo primero), tomadas ambas de González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., págs. 993 y 998, respectivamente.

[98]La costumbre también es citada como fuente en la fijación de la duración del contrato de trabajo, cuando no exista pacto expreso al respecto, ni se haya fijado su duración por las bases de trabajo o pactos colectivos, siendo, pues, de aplicación en defecto de las anteriores fuentes (art. 21, párrafo segundo LCT´31).

[99]Se basa, asimismo, esta afirmación, en lo preceptuado en el artículo 3 LCT´31: "(...). A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes, (...) las bases o normas de trabajo adoptadas por los organismos paritarios profesionales (...) y por los pactos colectivos (...), o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate". Así pues, es de

aplicación sólo en los casos de que aquéllas no existan -para la actividad de que se trate- o, existiendo, no regulen el plazo de preaviso aludido. Y todo ello a pesar de que el referido artículo cita en primer lugar a la costumbre y después a las Bases.

Por tanto, la costumbre tendría una aplicación residual para los casos en que no se pueda acudir a las Bases elaboradas por los Jurados Mixtos.

Igualmente, al corresponder a los Jurados Mixtos, también a través de las Bases de Trabajo [100], el establecimiento de la *forma y requisitos de los despidos* (artículo 19 LJM´31 [101]), habrá que examinar, en los distintos sectores de la producción, como son regulados los diversos procedimientos, teniendo en cuenta la existencia de actividades que no establecen reglas al respecto, por lo que se les aplicaría directamente la LJM´31.

En consecuencia, es obligado realizar un *excursus* entre las distintas Bases de Trabajo de la época [102] para conocer, en los diferentes sectores productivos, la regulación efectuada sobre los despidos, habiéndose extraído de la mencionada investigación las siguientes conclusiones:

1ª.- Existen Bases que no aluden al despido (con independencia de su causa), por lo que no establecen, lógicamente, requisitos ni procedimiento alguno para el mismo [103].

---

aplicación la costumbre sólo en caso de inexistencia de otra fuente del Derecho que regule la relación laboral. De otro lado, respecto a la expresión *especie y categoría de los servicios y obras*, De Hinojosa Ferrer, J.: *El Contrato de Trabajo*, *op*. cit., pág. 29, indica que significa que no será posible sustituir la ausencia de costumbre en una clase de trabajo por otra que rija en otro oficio.

[100]Cuya importancia es, sin género de dudas, indiscutible, a pesar de haberse afirmado que quedaban limitadas, "en no pocas ocasiones, a una mera fijación de salarios y categorías profesionales" (Hernáinz Márquez, M.: *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 76).

[101]Precepto referido a las atribuciones de los Jurados Mixtos del Trabajo, indicando el primero de sus siete apartados: "Determinar para el oficio o profesión respectiva las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, (...), forma y requisitos de los despidos (...)".

[102]La totalidad de las Bases de Trabajo estudiadas en el presente Capítulo han sido tomadas de la obra de González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., Capítulo VII, págs. 408 a 1611, que recoge casi todas las de la época, a excepción de las que afectan a una sola empresa o tienen vigencia en localidades reducidas. No obstante, aun en estos supuestos, cuando las Bases revisten importancia, también son incluidas, como reconoce e indica el propio autor (*op*. cit. *supra*, pág. 407), pudiéndose mencionar, como ejemplos de citas de Bases referidas a una empresa, las de la Sociedad Malagueña de Tranvías (págs. 1150 a 1152); las de la sociedad anónima Tranvías de Valladolid (pág. 1175) y las de la Empresa "El Agua Inglesa" de Cartagena (pág. 1239).

[103]No se refieren a ningún tipo de despido, entre otras, las siguientes Bases: Pesca de vaporcitos en San Sebastián (pág. 408); Siega de cereales y recolección en La Roda y Alcaraz (pág. 415); Faenas de recolección Ávila (pág. 417); Trabajos agrícolas en Ávila, excepto recolección (pág. 417); Trabajos agrícolas en los partidos judiciales de Alburquerque, Almendralejo, Badajoz, Fregenal, Fuente de Cantos, Jerez de los Caballeros, Mérida, Olivenza y Zafra (pág. 419); Trabajos agrícolas en la provincia de Castellón (pág. 424); Aceituneros de Ciudad Real (pág. 424); Segadores de Ciudad Real (pág. 426); Extracción de resinas en Mazarete (Guadalajara), pág. 438; Trabajos rurales en el término municipal de Málaga (pág. 447); Trabajos rurales en Melilla (pág. 448); Trabajos rurales en Chiva (Valencia), pág. 458; Trabajos de secano en Valladolid (pág. 459); Trabajos de regadío en Valladolid (pág. 459); Trabajos agrícolas en La Puebla de Alfinden (Zaragoza), pág. 463; Trabajos en molinos y fábricas de harina de Albacete (pág. 468); Panaderías de Alicante (pág. 469); Panaderías de Baleares (pág. 473); Tocineros de Barcelona (pág. 476); Confitería y Pastelería de Burgos (pág. 477); Bodegueros de Ciudad Real y provincia (pág. 482); Fabricantes de caramelos y bombones en La Coruña (pág. 486); Panaderos de La Coruña (pág. 486); Artes Blancas (Panaderías) de León (pág. 495); Repartidores de

2ª.- Otras Bases se refieren al despido, genéricamente considerado con independencia de su causa, pero se remiten -para su regulación- expresamente a la legislación vigente, por lo que no introducen novedades al respecto, ya que ésta será siempre de aplicación para lo no previsto en las Bases [104].

3ª.- Existen Bases que regulan explícitamente el despido, pero sólo en su modalidad de disciplinario, es decir el ocasionado por una conducta grave y culpable del trabajador [105].

Estos tres tipos de Bases quedarían, pues, excluidas del estudio que se realiza, por no corresponder a la materia objeto del mismo.

4ª.- Finalmente, se han analizado Bases que regulan expresamente el despido por circunstancias no imputables al trabajador, como pueden ser: falta de materiales, escasez de trabajo, reducción de pedidos y otras análogas.

Es en estas últimas donde se va a centrar la investigación que seguidamente se efectúa. Con tal fin, se ha procedido, en primer lugar, a una selección de las

---

Pan de Madrid (pág. 521); Fábricas de Gaseosas de Vigo (pág. 543); Fabricación de Pastas para sopa de Reus (pág. 559); Harinas de Tortosa (pág. 559); Confiterías de Valladolid (pág. 571); Industria Alpargatera de Guipúzcoa (pág. 991); Transporte en general, carreteros y similares, cargadores y descargadores de Valencia (pág. 1171); Comercio general de Lérida (pág. 1314) y Comercio de la alimentación de Logroño (pág. 1315).

[104] Se remiten a la legislación vigente, entre otras, las siguientes Bases: "Trawlers" o "bous" y parejas de San Sebastián y Pasajes: remisión al artículo 89 LCT´31 y al procedimiento de la LJM´31 (art. 13 de las Bases), pág. 408; Trabajos rurales en La Roda y Alcaraz: remisión a la Ley en el supuesto de falta de trabajo, para los obreros "ajustados por año" (art. 23), pág. 413; Trabajos rurales en los partidos judiciales de Castuera, Don Benito, Herrera del Duque, Llerena, Puebla de Alcocer y Villanueva de la Serena: se remite a la LCT´31 y LJM´31 (art. 17, párrafo primero), pág. 421; no obstante, en el supuesto concreto de despido por "cesión de ganadería", los obreros afectados "tendrán derecho preferente a su colocación por el patrono que reanudara el negocio dentro del año siguiente y por orden de antigüedad" (art. 28, párrafo segundo), pág. cit. *supra*, debiéndose indicar, respecto a este precepto, que más que a la *cesión* está haciendo referencia a la cesación de la actividad, ya que, en caso cesión, el negocio no se reanuda sino que simplemente continúa. En efecto, para la cesión de industria se prevé en el art. 90, párrafo primero LCT´31 que no dará lugar a la terminación del contrato, a no ser que en éste se hubiera pactado expresamente lo contrario, ya que, como indica la STS (Social) de 28 de junio de 1940 (Ar. 589), "la cesión (...) a que (el) precepto se refiere presupone el tracto directo de un patrono a otro"; Trabajos agrícolas en la provincia de Córdoba: se remite a las causas del art. 89 LCT´31 y a las indemnizaciones del art. 53 LJM´31 (art. 13), pág. 429; Trabajos ganaderos en la provincia de Córdoba: se remite a las causas del artículo 89 LCT´31 (art. 8), pág. 431; Trabajos rurales en Guadalajara y provincia: se remite a la legislación vigente, con la aclaración de que también corresponde el abono de la parte proporcional de las vacaciones, si el operario llevara más de 8 meses de trabajo (art. 16), pág. 435; Trabajos rurales en Martos (Jaén): se remite al artículo 89 LCT´31 (Base 8ª de las Condiciones generales), pág. 442; Recolección de cereales en la provincia de Salamanca: se remite a las causas de despido del artículo 89 LCT´31 (art. 18), pág. 451; Trabajos rurales en Sevilla: se remite al artículo 89 LCT´31 (Base 2ª), pág. 454; Trabajos agrícolas en Almadén de la Plata, Castiblanco, Cazalla, Constantina, El Pedroso, Guadalcanal, Navas de la Concepción, Puebla de los Infantes, Real de la Jara, San Nicolás del Puerto y Villanueva de las Minas: se remite a los arts. 88 y 89 LCT´31 (Base 13ª), pág. 457; Panaderías de Albacete (Base 8ª), pág. 469; Panaderías para la provincia de Jaén (excepto Linares), Base 9ª (pág. 494); Panaderías de Linares (art. 8), pág. 495; Pasteleros y Reposteros de la provincia de Logroño (Base 11ª), pág. 499; Panaderías de los pueblos de Madrid no comprendidos en sus Bases (art. 19.7º), pág. 525; Panaderías de Málaga y su provincia (Base 13ª), pág. 529; Harinería y Molinería de Sevilla (art. 4), pág. 553; Dependientes de Confiterías de Valladolid (art. 16), pág. 574 y Colchonería de Madrid (Base 7ª), pág. 995.

[105] Entre otras, regulan sólo el despido disciplinario las siguientes Bases: Trabajos rurales en Aracena (Huelva), art. 21 (pág. 439); Trabajos rurales en los partidos de Madridejos, Ocaña, Lillo, Orgaz y Quintanar de la Orden (Toledo): regula el despido por falta de rendimiento (Base 3ª), pág. 457 y Agua de Madrid (obreros), Base 12 (pág. 1232).

mismas [106], para, posteriormente, analizar los requisitos materiales (causas e indemnización) y formales (preaviso, selección de trabajadores afectados y procedimiento) que se establecen, así como otros aspectos de la regulación específica de los despidos por crisis, como, por ejemplo, el posible derecho a la readmisión de los trabajadores despedidos por tal motivo.

De esta forma, y en consonancia con el estudio realizado sobre las Bases de Trabajo, se procede a continuación a reflejar el resultado del mismo:

1.- Requisitos materiales

1.1.- Causas

Las Bases mencionan las causas determinantes del despido por crisis de dos formas distintas:

A) Son citadas algunas [107] o todas las causas aludidas en el artículo 46 LJM´31 [108].

[106] Selección que se ha efectuado con la pretensión de abarcar el mayor número posible de los sectores productivos que pudieran tener cierta significación en la época (Agricultura, Alimentación, Artes Gráficas, Banca, Comercio, Construcción, Hostelería, Minería, Oficinas y Despachos, Pesca, Prensa, Químicas, Seguros, Siderurgia, Transportes ...), así como de localidades (Albacete, Almería, Asturias, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Gerona, Granada, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Lérida, Logroño, Madrid, Málaga, Navarra, Orense, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza ...), al objeto de examinar las diferentes regulaciones que, sobre la misma materia, se contenían en las Bases.

[107] Aluden a alguna/s de las causas de despido contenidas en el artículo 46 LJM´31, entre otras, las siguientes Bases: Fábricas de Harina de Álava [cita la crisis de trabajo y otras análogas no mencionadas expresamente en LJM´31 (art. 11, párrafo tercero), pág. 465]; Industria Azucarera de Granada [cita la crisis de trabajo (Base 10ª), pág. 491]; Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid [crisis de trabajo (Base 11ª), pág. 503]; Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas [cesación de la industria (Base 8ª), pág. 509]; Panaderías de Cartagena [crisis de trabajo y cesación de industria -Base 14,A) y B)-, pág. 534]; Harinería y Molinería de Palencia [crisis de trabajo (Base 18ª), pág. 538]; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca [crisis de trabajo (Base 30, párrafo primero), pág. 546]; Harinería y Molinería de Salamanca [crisis de trabajo (Base 14ª), pág. 549]; Molineros de la provincia de Valladolid [crisis de trabajo (art. 17), pág. 567]; Industria de Chocolatería, Bombonerías y Tostaderos de café de Valladolid [crisis de trabajo (art. 11), pág. 572]; Industria de Mosaicos de Baleares [crisis de trabajo (art. 4º), pág. 787]; Canteros, Marmolistas y similares de Guipúzcoa [crisis de trabajo (Base 12), pág. 818]; Industrias de la Madera de Almería [crisis de trabajo (Base 8ª, párrafo primero), pág. 916] y Periodistas de Valencia y su provincia [crisis de trabajo y término de industria -art. 2º C), párrafo segundo-, pág. 1100].

[108] Aluden a todas las causas contenidas en el artículo 46 LJM´31, entre otras, las siguientes: Trabajos agrícolas en la provincia de Granada (excepto Alpujarras, Motril y Albuñol), incluyendo la expresión "o circunstancias análogas" [Base 49ª B)], pág. 433; Panaderías de Álava, incluyendo la expresión "y otras análogas" [Base 18ªb), párrafo segundo], pág. 467 y Camareros de Hoteles, Fondas, Pensiones, Casas de viajeros, Hoteles con restaurante, Balnearios, Casinos y análogos, Centros de recreo, Sanatorios y establecimientos similares de Madrid (art. 39, párrafo primero), pág. 1427.

B) Otras, en cambio, establecen circunstancias análogas [109] a las señaladas por la Ley de Jurados Mixtos [110], habiéndose podido comprobar como las causas que más se reiteran son:

- falta de trabajo [111], mencionada también, en ocasiones, junto con otros motivos como: *restricción* [112] o *reducción del negocio* [113]; *reorganización* de *industria*[114]*; escasez de trabajo* [115]; *disminución de trabajo* [116] o *crisis de trabajo* [117].

---

[109]Posibilidad recogida en el propio artículo 46 LJM´31 con la expresión "etcétera".

[110]Con independencia de que, en ocasiones, también se citen causas contenidas en el art. 46 LJM´31, como, por ejemplo, la crisis de trabajo [por todas, Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado (Base 19ª), pág. 1433, mencionada junto a las *necesidades de negocio*] o la cesación de la industria [por todas, Transportes mecánicos de Madrid (Base 54), pág. 1145, citada junto a la falta o disminución del trabajo].

[111]Aluden a la falta de trabajo, **e**ntre muchas otras: Panaderías de Ávila (Base 13ª), pág. 470; Panaderías de Cáceres (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 478; Galleteros de la provincia de Guipúzcoa (Base 3ª), pág. 491; Panaderías de la provincia de Guipúzcoa (Base 18ª), pág. 492; Panaderías de Logroño (art. 15), pág. 498; Confiteros, Pasteleros y similares de Melilla (Base 7ª), pág. 531; Panaderías de la provincia de Orense (art. 23, párrafo primero), pág. 534; Harinería y Molinería de Palencia (Base 19ª), pág. 538; Panaderías de la provincia de Segovia (Base 14ª), pág. 551; Industrias de Joyerías de Córdoba (art. 51), pág. 630; Obreros orfebreros de Córdoba (Base 6ª), pág. 632; Juguetería de Córdoba (art. 8º), pág. 633; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada (art. 22), pág. 635; Obreros de material eléctrico y científico de Madrid (art. 40, párrafo segundo), pág. 699; Curtidos, Lanas y Borras de Segovia (Base 11), pág. 765; Industrias de Lejías de Zaragoza [art. 8 a)], pág. 777; Industrias de Alfarería, Productos refractarios y de gres, Pavimentos cerámicos, Loza y Porcelana de Barcelona (art. 24), pág. 790; Albañiles de San Sebastián (Base 7ª), pág. 817; Carpintería y hormigón armado de Guipúzcoa (Base 5ª), pág. 819; Acuchilladores y similares de Madrid [Base 8ª A),a)], pág. 823; Entarimadores y similares de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo primero), pág. 841; Hormigón armado de Madrid (Base 20, párrafo segundo) pág. 447 (sic, ya que por el orden de paginación corresponde a la 847); Peones de la Industria de la Construcción de Madrid [Base 35 A),a), párrafo primero], pág. 851; Carpinteros de armar de Madrid (Base 22, párrafo tercero), pág. 836; Fábricas de Cemento portland de Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia, Toledo y Ciudad Real y canteras de materias primas situadas en las mismas provincias (Base 44.4ª), pág. 853 (sic, ya que por el orden de paginación corresponde a la 835); Poceros de Madrid [Base 31 A),a)], pág. 855; Obreros de las obras del ferrocarril (en construcción) Zamora-Coruña (Base 14, párrafo primero), pág. 865; Pintores y decoradores de Orense (Base 12, párrafos segundo y cuarto), pág. 866; Pintores de Valladolid (Base 14, párrafo segundo), pág. 900; Industria del Mueble de Badajoz (art. 20), pág. 919; Industria de Constructores de Carros de Madrid y provincia (Base 7ª), pág. 928; Serrerías mecánicas de Málaga y provincia (Base 7ª, párrafo primero), pág. 934; Industrias de la Madera de Málaga (art. 12), pág. 935; Fabricación de seda artificial de la provincia de Burgos (Base 12), pág. 964; Arte Textil de Zaragoza, Huesca, Teruel y Soria (Base 7ª, párrafo primero), pág. 968; Modistas y confección de sombreros de señora de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 979; Sastrería y Confección de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 980; Sombrerería en general y Confección de gorras en la provincia de Barcelona (Base 5ª.10), pág. 983; Zapatería y Alpargatería (Sección de Reparadores) de Barcelona (Base 5ª.10), pág. 986; Ramo de la Aguja de Granada (Base 11), pág. 989; Modistería de San Sebastián y provincia de Guipúzcoa (Base 6ª, párrafo primero), pág. 992; Contrato colectivo de trabajo para el personal obrero de las Fábricas de Paraguas de San Sebastián (Base 8ª), pág. 992; Fábricas de tintes y quitamanchas de Guipúzcoa (art. 7º, párrafo primero), pág. 993; Sastres a medida y obreros destajistas de Zaragoza (art. 11, párrafo segundo), pág. 1022; Confecciones al por mayor y obreros destajistas de sastrería de Zaragoza (Capital), art. 11, párrafo segundo (pág. 1023); Artes Gráficas de Granada y su provincia (Base 3ª, párrafo segundo), pág. 1050; Artes Gráficas de Guipúzcoa (art. 11, párrafo segundo), pág. 1052; Talleres de Prensa diaria de las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila y Segovia (Base 7ª, párrafo primero), pág. 1062; Transportes mecánicos de Madrid (Base 52), pág. 1145; Contratas ferroviarias de Palencia (art. 33), pág. 1160; Servicios de Producción y Distribución de Energía eléctrica en la provincia de Salamanca (Base 21, párrafo cuarto), pág. 1247 y Peluquerías de Valladolid [Base 6ª d)], pág. 1502.

[112]Comercio al detall del ramo de Alimentación de Barcelona y provincia (art. 38), pág. 1286.

[113]Comercio al por mayor de Barcelona y provincia (art. 38), pág. 1282 y Empleados del Comercio al detall de la provincia de Barcelona (art. 35), pág. 1284.

[114]Siderurgia, Metalurgia y derivados de Mieres (Asturias), Bases 5ª y 4ª, párrafo primero, respectivamente (pág. 673).

[115]Construcción de Carruajes de Vizcaya (Base 7ª), pág. 955 y Sombrererías de Baleares (Base 3ª), pág. 970.

[116]Confiterías de Sevilla (Base 11ª), pág. 553; Tracción mecánica de Valencia [Base 41 i)], pág. 1173 y Comadronas de Barcelona (art. 12, párrafo quinto), pág. 1597.

[117]Industrias de la Madera de Almería (Base 8ª), pág. 916.

- exceso de personal [118].

- disminución de trabajo [119] y

- disminución de la producción [120].

Asimismo, en diferentes Bases son citadas como causas de despido las siguientes:

- escasez de trabajo [121].

- falta de negocio [122].

---

[118]Mencionan el exceso de personal, entre otras: Harinería y Molinería de la provincia de Valencia [Base 5ª B), párrafo segundo], pág. 561; Panaderías de la provincia de Valencia [Base 5ª B), párrafo segundo], pág. 563; Periodistas de la Prensa de La Coruña (art. 12), pág. 1047; Auxiliares de Farmacia de Sevilla, Huelva y Cádiz (art. 28), pág. 768; Compañía del Tranvía de San Sebastián (art. 17, párrafos primero y cuarto), pág. 1137; Compañía de Tranvías de Madrid y su provincia (art. 26), pág. 1148; Tranvías de Vigo y provincia de Pontevedra (art. 20, párrafo primero), pág. 1163; Electricidad, Gas y Agua de Madrid (empleados), Base 12 (pág. 1231); Producción y Distribución de Electricidad de Navarra (Base 4ª, párrafo segundo), pág. 1242; Industria eléctrica (instaladores electricistas) de Vizcaya, citándose, asimismo, la *modificación en los servicios o traspasos* de éstos (Base 22, párrafo segundo), pág. 1257; Comercio en general de Huelva y provincia (art. 21), pág. 1308; Comercio en general de León y su provincia (sin numeración ya que no existe división de las Bases por artículos), pág. 1313; Comercio en general de Navarra (Base 7ª, párrafo segundo), citándose, asimismo, la *liquidación o cierre voluntario del negocio o establecimiento comercial* (párrafo tercero de la Base aludida), pág. 1328; Comercio en general de Oviedo (art. 22), pág. 1331; Camareros de Hoteles, Restaurantes y similares de Oviedo y provincia (art. 14), pág. 1451; Oficinas de Jaén y su provincia (excepto Linares), Bases 50, párrafo primero, y 51 (pág. 1540); Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561 y Empleados de Despachos y Oficinas de Sevilla (arts. 16, causa 1ª, y 18), pág. 1568.

[119]Aluden al mencionado motivo: Panaderías de Córdoba (Capital), aludiendo, asimismo, a la *disminución de producción* (Base 11ª), pág. 486; Harinería y Molinería de Granada (Base 5ª), pág. 490; Fabricación de Chocolates de Madrid (Bases 9ª y 10ª), pág. 505; Panaderías de Toledo (Capital), Base 4ª (pág. 560); Industria Azucarera de Valladolid, citando también el *fin de campaña* (Base 3ª, párrafo primero), pág. 568; Minas de lignito de la provincia de Teruel (art. 28), pág. 613; Industrias de la Construcción de Álava, mencionando, asimismo, la *cesación de industria* (Base 15, párrafo final), pág. 783; Industria de la Madera de Logroño (Base 8ª), pág. 928; Transporte mecánico de Badajoz y su provincia, citando, igualmente, la *reorganización de servicios* (Base 27, párrafo primero), pág. 1116; Transportes mecánicos de Madrid (Base 54), pág. 1145; Transportes mecánicos de Navarra (art. 25, párrafo tercero), citada junto a las otras causas mencionadas *ex* art. 46 LJM´31 (párrafo primero del citado precepto), pág. 1156; Empleados de Notarías de Barcelona (arts. 14, párrafo primero, y 15), pág. 1515 y Empleados de Notarías de Madrid [Base 6ª b), párrafo segundo], pág. 1549.

[120]Mencionan la referida causa: Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid (Base 11ª, párrafo cuarto), pág. 503; Fábricas de Galletas de Madrid (Base 11ª), pág. 507; Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas (Bases 8ª y 43ª, párrafo primero), págs. 509 y 511; Fabricación de Hielo de Madrid (Base 18, párrafo primero), pág. 513; Panaderías de Madrid y pueblos del Consorcio (Base 13, párrafo primero), pág. 519, citada junto al descenso de la fabricación (párrafo segundo de la Base aludida); Aserrerías mecánicas de almacenistas de madera de Vizcaya (art. 29), pág. 953; Obreros mineros de León y su provincia, citándose, además, la *reorganización de servicios* (art. 15, párrafo primero), pág. 597, causas ambas que, asimismo, son citadas en Minas de Carbón de Asturias (art. 15, párrafo primero), pág. 605 e Industria minera y cantera de Santander (Base 5ª, párrafo primero), pág. 612.

[121]Mencionan esta causa: Confiteros y pasteleros de Córdoba (Base 6ª), pág. 483; Fideístas de Córdoba (Bases 6ª y 7ª), pág. 485; Industrias de la Panificación de Lérida (Capital), Base 15ª, párrafo primero (pág. 496); Metalurgia, Siderurgia y derivados de Burgos (Base 7ª), pág. 624 y Artes Gráficas de Álava (art. 11), pág. 1027. En cambio, las Bases de Litografía de Madrid, cuando aluden a la *escasez de trabajo*, indican expresamente que por dicho motivo no podrá ser *despedido* ningún operario *estable* (art. 7º, párrafo primero), pág. 1061, debiéndose, no obstante, aclarar que las mismas fueron aprobadas por el Ministerio el 4 de abril de 1930. Asimismo, las Bases de trabajo a domicilio de Zapateros a la medida de San Sebastián señalan, para las "épocas de escasez de trabajo", no la posibilidad de despido sino el reparto de aquél entre los trabajadores (Base 4ª), pág. 993 y, en el mismo sentido, Bases para Obreros del Ramo de Gorrería y similares (Talleres) de Madrid (Base 4ª), pág. 995 y Obreros guarnicioneros de las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Segovia y Ávila (Base 6ª), pág. 997.

- reducción [123] o disminución del negocio [124].

- marcha económica del negocio o necesidades técnicas [125] y

- cierre de la fábrica o descenso de la elaboración [126].

Finalmente, aunque en menos ocasiones, también son citadas en las Bases como causas de despido, entre otras, las siguientes: disminución de la industria por exceso de la producción [127]; reducción de servicios [128]; reorganización industrial [129] o de servicios [130]; sobrante de personal por falta de trabajo [131]; descenso en la fabricación [132]; falta de materias primas o exceso de existencias [133]; reducciones del ritmo de trabajo [134]; buena marcha del negocio [135] o necesidades del negocio [136]; razones de economía [137], causas de economía [138], economía en el negocio

---

[122] Aluden al referido motivo: Minería de Puertollano (Ciudad Real), Base 15, párrafo primero (pág. 588); Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), art. 20, párrafo primero (pág. 625); Comercio de Alimentación de Córdoba (Base 15ª), pág. 1297 y Comercio en general de la provincia de Jaén (excepto Linares), citando, asimismo, la *limitación* del negocio (Base 15), pág. 1311.

[123] Mencionan dicha causa: Panaderías de Ceuta (art. 9), pág. 481; Panaderías y similares de Las Palmas (art. 23, causa 5ª), pág. 539 y Personal administrativo no productor de los Ramos de Seguros (no incluidos el de enfermedad) de Barcelona (art. 23, párrafo primero), pág. 1518.

[124] Hacen referencia al mencionado motivo: Industrias de Curtidos de Santander [Base 25 b)], pág. 764; Pintores de Santander [Base 34 b)], pág. 883 y Seguros de Madrid (Base 6ª, párrafo primero), pág. 1553.

[125] Aluden a estas circunstancias: Conservas y Salazones de Pescados de La Coruña (Base 6ª.2º), pág. 488, pudiéndose comprobar en estas Bases no sólo la motivación en las hoy denominadas causas económicas, sino que también se refieren a las tecnológicas ("necesidades técnicas"); en el mismo sentido, Industrias Textil de La Coruña, que aluden a la "marcha económica" de la empresa y "necesidades técnicas" de la misma [artículo único A)], pág. 965. Asimismo hacen referencia a "razones de carácter técnico" las Bases para los Talleres de Prensa diaria de las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila y Segovia (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 1062.

[126] Aluden a ambas circunstancias: Panaderías de Salamanca (Base 14ª, párrafo segundo), haciendo referencia, asimismo, a la *crisis de trabajo* y a la *crisis industrial* (Base 16), pág. 550; Panaderías de Valladolid y su provincia (Base 8ª, párrafo segundo), pág. 566 y Estuchadores de Azúcar de Valladolid (art. 13, párrafo segundo), pág. 571.

[127] Bodegas de Vinos de Córdoba (Base 19), pág. 482.

[128] Empleados y obreros de la Compañía Telefónica Nacional de España (disposición transitoria 5ª), pág. 1268.

[129] Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid, aludiéndose, asimismo, a la *falta de trabajo* y *otros motivos similares* (art. 25, párrafo segundo), pág. 528.

[130] Dependientes de Procuradores de La Coruña (Base 19), pág. 1533.

[131] Se refieren a la citada causa: Harineros y Molineros de la provincia de Badajoz (Base 22ª), pág. 471 y Molinos Arroceros de la provincia de Valencia [Base 5ª B), causa 2ª, párrafo primero], pág. 562.

[132] Panaderos de Badajoz (arts. 8º y 9º), pág. 472.

[133] Aluden a ambas causas: Fábricas y Molinos harineros de Cádiz y provincia [art. 7,A) y B), respectivamente], pág. 479.

[134] Fábricas de Harina de Álava (art. 11, párrafo segundo), pág. 465, citada junto a la *disminución de trabajo* (párrafo primero del precepto aludido) y a la *crisis de trabajo* (párrafo tercero del mismo precepto).

[135] Confiteros y Pasteleros de Badajoz, citando, asimismo, la *falta de trabajo* (Base 14ª), pág. 472.

[136] Auxiliares de Farmacia de Salamanca (Base 37), pág. 762 y Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado (Base 19ª), pág. 1433.

[137] Ebanistería en general de Barcelona, citando, asimismo, la *crisis de trabajo* (Base 23), pág. 921.

[138] Comercio en general de Málaga (Capital), art. 17, párrafo primero (pág. 1322).

[139] o necesidad económica del negocio [140]; reducción económica de la plantilla [141]; aminoramiento de la industria [142]; exceso de existencias de productos elaborados o falta de primeras materias [143]; reducción del cupo de máquinas por obrero [144]; cierre del taller o disminución notable del trabajo [145]; crisis industrial [146] u otro motivo imputable al patrono [147]; instalación de maquinarias de mayor capacidad [148] y amortización de plaza [149] o de personal [150].

No obstante, y a pesar de esta variedad de motivos justificativos de despido contenida en las Bases de Trabajo, son muy pocas las que aluden, como presupuesto de hecho, a datos objetivos concretos indicadores de la existencia de la causa.

De esta forma, después de analizar todas las Bases que señalan las causas *supra* aludidas, sólo se pueden citar las que especifican qué se entiende por *descenso de producción* [151], *reducción* de *negocio* [152] o reducción del *cupo de máquinas por obrero* [153] y las que identifican la *falta de trabajo* con la *carencia de pedidos* [154]*.*

1.2.- Indemnización

Las cuantías indemnizatorias varían en función de las Bases, teniendo en cuenta que no todas regulan este aspecto de la extinción contractual [155] y que cuando

---

[139]Auxiliares de Farmacia de Vizcaya, citada junto al exceso de personal (Base 6ª.2, párrafo primero), pág. 774.

[140]Confiterías de Málaga (art. 8º), pág. 1324.

[141]Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596.

[142]Aluden a esta circunstancia, junto al *exceso de personal*: Panaderías de Ciudad Real y provincia (art. 10), pág. 481.

[143]Mencionan ambas causas: Fábricas de Harinas de Córdoba y provincia (Base 5ª.1º), pág. 484.

[144]Especialidad Pan de Viena de Barcelona (art. 26), pág. 475.

[145]Aluden a ambas causas: Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia (Base 10ª), pág. 490 y Sastrería y Confección de Granada (Base 8ª, párrafo primero), pág. 990.

[146]Cerámica sanitaria de Guipúzcoa (Base 7ª, párrafo primero), pág. 820.

[147]Aluden a esta circunstancia, junto a la *crisis industrial*, Pastelerías de San Sebastián (Base 8ª), pág. 492.

[148]Fabricación de Chocolates de Madrid (Base 13ª, párrafo quinto), pág. 505 (en la actualidad, sería considerada como una causa técnica).

[149]Confitería, Pastelería y similares de Salamanca, citada junto a la *crisis de trabajo* (Base 30, párrafo primero), pág. 546 y Peluquerías de Vizcaya (Base 7ª, párrafo primero), pág. 1504.

[150]Conductores de Taxis de Barcelona (art. 24), pág. 1123.

[151]En "hasta 50 panes" por obrero [Panaderías de Madrid y pueblos del Consorcio (Base 13, párrafo segundo), pág. 519].

[152]"Si durante siete días consecutivos (la fabricación y venta de pan) apareciere mermada (en 110 kilos) y en baja la fabricación y venta" [Panaderías de Ceuta (art. 9), pág. 481].

[153]El cupo deberá descender "a menos de treinta" [Especialidad Pan de Viena de Barcelona (art. 26), pág. 475], pudiéndose indicar que nos encontramos aquí ante una causa que, con el transcurso de los años, sería denominada *tecnológica.*

[154]Juguetería de Córdoba (art. 8º), pág. 633.

[155]E, incluso, algunas establecen expresamente que no ha lugar a la misma, como las de Metalurgia de la provincia de Badajoz que, para el supuesto de *falta de trabajo* no debida a la voluntad del patrono, señala que no

son reguladas se consideran independientes y sin perjuicio del derecho del trabajador al preaviso.

Dentro de estas oscilaciones se pueden citar:

- 3 días de indemnización si el trabajador lleva menos de tres meses en la empresa, incrementándose en un día más por cada mes que exceda de los tres [156].

- una semana [157].

- una semana si tiene antigüedad de más de cuatro meses y dos semanas si aquélla supera el año [158].

- una semana, a partir de los seis meses de trabajo y hasta los dos años, y dos semanas a partir de los dos años [159].

- una semana si llevase más de un año y menos de dos; dos semanas, si lleva de dos a cinco años; tres semanas si lleva más de cinco y hasta diez años y de diez años en adelante, un mes [160].

- una semana si llevase más de un año y menos de tres; dos semanas, si lleva más de tres y menos de cinco y una semana más de indemnización por cada tres años más de servicios si el trabajador lleva más de cinco [161].

- una semana si el contrato se ha concertado por meses y dos semanas si se ha concertado por años [162].

- una semana si llevase 5 años de prestación de servicios; dos semanas si llevase 10 años; tres semanas si llevase 15 años y una semana más cada cinco años si llevase más de 15 años [163].

---

procederá "indemnización de ninguna clase" (art. 37, párrafo segundo), aunque sí establece el plazo de preaviso, cuantificándolo en 8 días (art. 38, párrafo primero), pág. 621.

[156]Trabajos agrícolas en la provincia de Granada (excepto Alpujarras, Motril y Albuñol), Base 49ª B), págs. 433-434. En estas Bases, incluso, se establecen normas para la fijación del salario, a efectos de despido, indicándose que será el jornal medio percibido por el trabajador durante el tiempo de la prestación de los servicios [Base 49ª B)], pág. 433. Respecto a la cuantía indemnizatoria mencionada, en realidad se está regulando una indemnización de un día por mes de servicio, con el requisito previo de una antigüedad mínima en la empresa de 3 meses.

[157]Modistería de San Sebastián y provincia de Guipúzcoa (Base 6ª, párrafo segundo), pág. 992.

[158]Panaderías de Ceuta (Base 9ª), pág. 481.

[159]Modistería de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 998.

[160]Ramo de la Aguja de Granada (Base 11), pág. 989.

[161]Talleres de Prensa diaria de las provincias de Madrid, Toledo, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila y Segovia (Base 7ª, párrafo tercero), pág. 1062.

[162]Artes Gráficas de Granada y su provincia; indicándose, asimismo, que si el contrato se hubiere concertado por semanas la indemnización será equivalente al jornal de los días que falten para completar la semana en curso (Base 3ª, párrafo segundo), pág. 1050.

[163]Artes Gráficas de Salamanca (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 1084.

- una semana por cada año de servicio [164].

- diez días de jornal si lleva en la empresa de 10 meses a 5 años; media mensualidad (es decir 15 días) si lleva de 5 a 10 años; 20 días de jornal de 10 a 15 años; 25 días de jornal de 15 a 20 años y de 20 años en adelante, una mensualidad [165].

- dos semanas si lleva más de 6 meses en la empresa y menos de 2 años; si lleva más de 2 años, cuatro semanas [166].

- dos semanas si lleva más de un año y menos de 3; tres semanas, si lleva más de 3 años y menos de 5 y una semana más por cada tres años o fracción que exceda de los 5 años [167].

- dos semanas si lleva menos de cinco años en la empresa; entre 5 y 10 años: un mes; de 10 a 25 años: un mes y medio; a partir de 25 años: 2 meses [168].

- media mensualidad por cada año de servicio, sin exceder de 6 meses [169].

- media mensualidad por cada año de servicio [170].

- veinte días si lleva de 1 a 3 años de trabajo; 40 días, de 3 a 5 años; dos meses, de 5 a 10 años; 10 años en adelante, tres meses [171].

- una mensualidad [172].

- una mensualidad si no lleva un año de servicio; si supera el tiempo indicado, una mensualidad por cada 3 años o fracción, sin exceder de 12 mensualidades [173].

- un mes por cada año de servicio, sin exceder de 3 meses [174].

---

[164] Carpintería en general de Barcelona (Base 20), pág. 920.

[165] Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia (Base 10ª), pág. 490 y sólo para obreros fijos: Sastrería y Confección de Granada (Base 8ª, párrafo primero), pág. 990.

[166] Fabricación de Chocolates de Madrid (Base 13ª, párrafo quinto), pág. 505.

[167] Talleres de Huecograbado en obras, revistas y prensa diaria de Madrid (Base 11ª, párrafo segundo), pág. 1060.

[168] Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas y sólo para obreros fijos (Base 43ª, párrafo segundo), pág. 511.

[169] Despachos y Oficinas de Salamanca (Base 14, párrafos primero y segundo), pág. 1564.

[170] Personal de la Banca Privada (Bases de carácter nacional), Base 23, párrafo primero], pág. 1510.

[171] Jurado Mixto de Fabricación de Hielo de Madrid (Base 18, párrafo segundo), pág. 513.

[172] Comercio en general de Navarra (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 1328.

[173] Auxiliares de Farmacia de Sevilla, Huelva y Cádiz (art. 28), pág. 768.

[174] Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561.

- un mes por cada año de servicio, sin exceder de 6 meses [175].

- una mensualidad por cada año de servicio [176].

- una mensualidad, además de la que está en curso [177].

- un mes por cada 3 años de servicios [178].

- un mes durante los primeros 5 años de servicios y, transcurridos éstos, un mes más por cada 3 años o fracción [179].

- un mes si lleva menos de 6 años de servicios y dos mensualidades a partir de los referidos 6 años [180].

- dos mensualidades si lleva más de 5 años de servicios y menos de 10; cuatro mensualidades a partir de los 10 años y hasta menos de 20; seis mensualidades a partir de los 20 años [181].

1.3.- Límites indemnizatorios

Las Bases de Trabajo, cuando señalan límites máximos a la indemnización por despido motivado en causas empresariales, lo hacen de dos formas distintas, ya que, mientras algunas los establecen y regulan de manera expresa [182], otras lo hacen implícitamente al indicar una misma y única indemnización a partir de una determinada antigüedad en la empresa.

En consonancia con la afirmación anterior, se procede a distinguir entre las Bases que regulan los referidos límites máximos de forma expresa de las que lo hacen

---

[175] Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596.

[176] Industria eléctrica (instaladores electricistas) de Vizcaya (Base 22, párrafo segundo), pág. 1257.

[177] Oficinas de Jaén y su provincia (excepto Linares), Base 51 (pág. 1540).

[178] Periodistas de Valencia y su provincia [art. 2º C), párrafo segundo], pág. 1100.

[179] Comercio en general de León y su provincia (sin numeración ya que no existe división de las Bases por artículos), pág. 1313.

[180] Transportes mecánicos de Navarra (art. 25, párrafo segundo), pág. 1156.

[181] Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada (art. 23, párrafo tercero), pág. 635.

[182] Asimismo, algunas Bases, después de regular la indemnización en función de los años de servicio, establecen expresamente un mínimo indemnizatorio cuantificado en un mes de salarios; en este sentido, se pueden citar las de Oficinas y Despachos, no bancarios, de Gerona y provincia [Base 23.2º,d), párrafo segundo], pág. 1536 y las de Oficinas y Despachos de Navarra [Base 32.2º,d), párrafo segundo], pág. 1560, estableciendo también dicho mínimo de un mes las del Personal de la Banca Privada (de carácter nacional), pero especificando "si hubiere mediado el preaviso de un mes" ya que, en caso contrario, la indemnización mínima se fija en dos mensualidades [Base 23, párrafo primero], pág. 1510. Otras Bases, en cambio, establecen directamente, a efectos indemnizatorios, un límite mínimo y un límite máximo, otorgando competencias al Jurado Mixto para la fijación concreta de la indemnización "en atención a las circunstancias que concurran en el despido" [Dependientes de Procuradores de La Coruña (Base 19), pág. 1533].

de manera tácita [183], pudiéndose citar entre las primeras el establecimiento de los siguientes:

- 40 días de salarios [184].

- 3 mensualidades [185].

- 4 mensualidades [186].

- 6 mensualidades [187].

- 12 mensualidades [188].

Respecto a las Bases que proceden a la regulación tácita de los límites máximos, a través del señalamiento de idéntica indemnización a partir de una determinada antigüedad en la empresa, se establecen los siguientes:

- Más de un año de antigüedad: tres semanas [189].

- A partir de 2 años: dos semanas [190].

- Más de 2 años: cuatro semanas [191].

- Más de 6 años: dos mensualidades [192].

---

[183] Con independencia de que, en ocasiones, se establezca el límite indemnizatorio de las dos formas: señalando expresamente una cuantía máxima, en todo caso, e indicando una determinada antigüedad a partir de la cual la indemnización permanece invariable [Bases de Trabajos para el personal de Seguros de Madrid (Base 6ª, párrafo cuarto), pág. 1553].

[184] Trabajos agrícolas de la provincia de Granada (excepto Alpujarras, Motril y Albuñol), Base 49 B), págs. 433-434, pudiéndose indicar que las mismas, procedentes del Jurado Mixto de Trabajo Rural de Granada, son las que regulan de forma más completa el despido por crisis de las analizadas para la Agricultura.

[185] Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561.

[186] Oficinas y Despachos, no bancarios, de Gerona y provincia [Base 23.2º,d), párrafo segundo], pág. 1536 y Oficinas y Despachos de Navarra [Base 32.2º,d), párrafo segundo], pág. 1560.

[187] Dependientes de Procuradores de La Coruña, si se trata de *reorganización de servicios* (Base 19), pág. 1533 [en cambio, si se trata de *crisis de trabajo*, el límite se establece en 3 mensualidades más la corriente (Base 20), pág. cit. *supra*]; Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596; Personal administrativo no productor de los Ramos de Seguros (no incluidos el de enfermedad) de Barcelona (art. 23, párrafo primero), pág. 1518 y Despachos y Oficinas de Salamanca (Base 14, párrafo segundo), pág. 1564. Asimismo, establecen el límite de las seis mensualidades las Bases de Industria eléctrica (instaladores electricistas) de Vizcaya, aunque condicionándolo a que la *reducción de personal* fuera motivada por las *condiciones económicas* de la empresa (Base 22, párrafo segundo), pág. 1257.

[188] Auxiliares de Farmacia de Sevilla, Huelva y Cádiz (art. 28), pág. 768; Comercio en general de Huelva y provincia (art. 21), pág. 1308; Empleados de Notarías de Madrid [Base 6ª b), párrafo segundo], pág. 1550 y Empleados de Despachos y Oficinas de Sevilla (art. 18), pág. 1568.

[189] Vaquerías y Despachos de leche de Madrid (Base 14, párrafo segundo), pág. 508.

[190] Modistería de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 998.

[191] Fabricación de Chocolates de Madrid (Base 13ª, párrafo quinto), pág. 505.

[192] Transportes mecánicos de Navarra (art. 25, párrafo segundo), pág. 1156.

- A partir de 6 años: seis meses [193].

- A partir de 10 años de antigüedad: un mes [194].

- Más de 10 años de antigüedad: tres meses [195].

- A partir de 15 años de antigüedad: cuatro meses [196].

- Más de 18 años de antigüedad: cinco meses [197].

- A partir de 20 años de antigüedad: una mensualidad de jornal [198].

- A partir de 20 años de antigüedad: seis meses [199].

- A partir de 25 años de antigüedad: dos meses [200].

2.- Requisitos formales

2.1.- Preaviso

El periodo de preaviso es uno de los elementos que con mayor asiduidad se trata en las Bases de Trabajo, ya que hay que tener en cuenta que la LJM´31 (artículo 46) se remite a las mismas respecto a la fijación del plazo.

En caso de que las Bases no indicaran la referida duración, habría que acudir a la costumbre del lugar, de acuerdo con el precepto aludido.

2.1.1.- Duración

Lógicamente, no se establece un único periodo de preaviso, sino que el mismo varía en función de las Bases analizadas, habiéndose podido comprobar como su

[193]Seguros de Madrid (Base 6ª, párrafo cuarto), pág. 1553, estableciéndose, asimismo, que, en todo caso, la indemnización no podrá superar las 6.000 pesetas.

[194]Ramo de la Aguja de Granada (Base 11), pág. 989.

[195]Fabricación de Hielo de Madrid (Base 18, párrafo segundo), pág. 513.

[196]Oficinas de Madrid y su provincia, si el número de empleados en la oficina es de *hasta cinco* (art. 27, párrafo segundo), pág. 1545; en cambio, si dicho número es *más de cinco*, la indemnización máxima (a partir de la misma antigüedad de 15 años) se cuantificaba en seis meses (párrafo primero del precepto aludido).

[197]Comercio en general de Málaga (Capital), art. 17, párrafo segundo (pág. 1322).

[198]Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia (Base 10ª), pág. 490 y, sólo para obreros fijos: Sastrería y Confección de Granada (Base 8ª, párrafo primero), pág. 990.

[199]Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada (art. 23, párrafo tercero *in fine*), pág. 635.

[200]Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas (Base 43ª), pág. 511.

duración oscila, aunque son pocas las Bases que lo señalan, desde las 24 horas [201] hasta los 6 meses [202].

En cambio, se ha comprobado la existencia de otros periodos que se reiteran en muchas Bases y que son los siguientes:

- 6 días [203].
- 7 días [204].
- 8 días [205].

---

[201] Trabajos agrícolas de Segovia: siempre que el trabajador no llevara en la empresa más de tres semanas, en cuyo caso será de 3 días (Base 7ª), pág. 451.

[202] Panaderías de Reus, si el despedido es miembro de algún organismo de trabajo como, por ejemplo, Jurado Mixto (Base adicional 2ª), pág. 559.

[203] Fábricas y Molinos harineros de Cádiz y provincia: en caso de falta de preaviso, se establece el abono de los jornales equivalentes (art. 7, párrafo segundo), pág. 479; Trabajo rural en Villacarrillo (Jaén), Base 5ª de las Condiciones Generales (pág. 444); Contrato colectivo de trabajo de confiteros y pasteleros de Jerez de la Frontera (art. 11), pág. 480; Fábricas de Harinas de Córdoba y provincia; en caso de falta de preaviso, se preceptúa el abono de los jornales correspondientes a los referidos días (Base 5ª.1º), pág. 484; Harinerías para las provincias de Madrid, Ávila, Segovia y Cuenca (art. 10), pág. 517; Harineros y Molineros de la provincia de Murcia (excepto Cartagena), preceptuándose asimismo que, en caso de no preaviso, hay que abonar el importe de 6 días de jornal (art. 10, párrafo segundo), pág. 532 y Pintores de Valladolid; en caso de ausencia de preaviso: abono de 3 días de jornal (Base 14, párrafo segundo), pág. 900.

[204] Trabajos agrícolas de gañanes en los partidos de Almadén, Almagro, Almodóvar del Campo, Ciudad Real y Piedrabuena (arts. 17, 18 y 22), pág. 426;Trabajos de los mozos de labranza de Manzanares, Valdepeñas, Infantes, Daimiel y Alcázar de San Juan (art. 17), pág. 429; Panaderías de Barcelona (Capital); no obstante, si el despido es producido por cesación de industria, el preaviso es de 15 días (art. 18), pág. 474; Confiteros y pasteleros de Córdoba (Base 6ª), pág. 483; Industria de Confitería, Pastelería y Repostería de Madrid; en caso contrario, se abonará al trabajador una semana de despido (Base 16ª), pág. 500; Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid (Base 11ª, párrafo primero), pág. 503; Vaquerías y Despachos de leche de Madrid; en caso contrario habrá de abonar una indemnización en función de la antigüedad del trabajador en la empresa: una semana de jornales si lleva hasta seis meses en la empresa; de seis meses a un año: dos semanas; de un año en adelante: 3 semanas (Base 14ª), pág. 508. En este supuesto se puede concebir la indemnización por despido de carácter sancionatorio, ya que sólo procede en defecto de preaviso; Panaderías de Cartagena; en cambio, en caso de cesación de industria, el preaviso es de un mes [Base 14, B) y C)], pág. 534; Panaderías de la provincia de Oviedo; si no se efectúa se establece el abono subsidiario de 7 días de jornal (art. 21), pág. 535; Panaderías y similares de Las Palmas (art. 74), pág. 541; Panaderías de Vigo (art. 9), pág. 544; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Madrid (con jurisdicción en Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Toledo); si no se efectúa se señala el pago subsidiario del jornal del referido periodo (art. 37, párrafo tercero), pág. 645; Industrias de Curtidos de Santander; si no se efectúa se establece el abono subsidiario del jornal de dicho periodo (Base 25), pág. 764; Acuchilladores y similares de Madrid; si no se efectúa: abono de los jornales correspondientes a dicho periodo [Base 8ª A),a)], pág. 823; Entarimadores y similares de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo primero), pág. 841; Hormigón armado de Madrid (Base 20, párrafo segundo); si no se efectúa: abono de los jornales correspondientes a los referidos días (párrafo tercero de la Base aludida), pág. 447 (sic, ya que por el orden de paginación corresponde a la 847); Peones de la Industria de la Construcción de Madrid [Base 35 A), a), párrafo primero]; si no se efectúa: abono de los jornales correspondientes a dichos días (párrafo segundo de la Base y apartado aludidos), pág. 851; Pintores de Santander; si no se efectúa: abono de los jornales correspondientes a dicho periodo (Base 34), pág. 883; Ebanistería en general de Barcelona (Base 24, párrafo primero), pág. 921; Aserrerías mecánicas de almacenistas de madera de Vizcaya; si no se lleva a cabo: indemnización cuantificada en los jornales de una semana (art. 33), pág. 953; Industrias Textil de La Coruña, aunque indicando que el referido periodo es *mínimo* [artículo único C)], pág. 965; Arte Textil de Zaragoza, Huesca, Teruel y Soria (Base 7ª, párrafo primero), pág. 968; Sombrererías de Baleares (Base 3ª, párrafo segundo), pág. 970; Ramo de la Aguja de Granada (Base 11), pág. 989; Modistería de San Sebastián y provincia de Guipúzcoa, con la indicación de que este periodo es mínimo (Base 6ª, párrafo segundo), pág. 992; Talleres de concha y celuloide en la provincia de Madrid (Base 15, párrafo primero), pág. 994; Modistería de Madrid y provincia (Base 9ª, primero), pág. 998 y Conductores de Automóviles y Ayudantes de Sevilla; si no se lleva a cabo: indemnización cuantificada en los jornales de una semana, quincena o mes, en función de la forma de cobro de aquéllos (art. 11), pág. 1167.

[205] Panaderías de Álava (Base 20ª, párrafo tercero); en caso de no conceder el preaviso, se señala que procederá su abono en metálico (Base 20ª, párrafo cuarto), pág. 467. En el mismo sentido que la anterior, Panaderías de Badajoz (art. 8), pág. 472; Confiterías, Pastelerías y Chocolaterías de Cádiz (Base 24ª), pág. 479; Bodegas de Vinos de Córdoba; si no se efectúa el preaviso, hay que abonar al obrero el importe de los referidos 8 días (Base 9ª), pág. 482. En el mismo sentido

- 15 días [206] y
- un mes [207].

Asimismo, aunque en menos ocasiones, se señalan, como otras duraciones del preaviso, las siguientes: 3 días [208]; 4 días [209]; 5 días [210]; 10 días [211] y 3 meses [212].

---

que la anterior, Panaderías de Córdoba (Capital), Base 11ª (pag. 486); Industria Azucarera de Granada (Base 10ª), pág. 491; Pastelerías de San Sebastián (Base 8ª), pág. 492; Panaderías de la provincia de Guipúzcoa (Base 17ª), pág. 492; Panaderías de Irún, Fuenterrabía, Lezo, Pasajes, Oyarzun, Rentería y Alza (Base 20ª), pág. 493; Industrias de la Panificación de la provincia de Lérida [Base 6ª b)], pág. 497. En esta Base resulta curiosa la expresión "despidos de patronos por los obreros", refiriéndose, sin duda, a la resolución del contrato por voluntad del trabajador; Pasteleros y Reposteros en la provincia de Logroño (Base 11ª), pág. 499; Churrería y Buñolería de Madrid (art. 6, párrafo segundo), pág. 513; Panaderías de Madrid y pueblos del Consorcio; no obstante, si desciende la fabricación hasta 50 panes, no se exige preaviso, siendo el despido *automático* (Base 13, párrafo segundo), pág. 519; Vinateros y similares de Málaga; en caso de no conceder preaviso, hay que abonar el jornal de seis días (art. 6), pág. 531; Panaderías de la provincia de Orense (art. 23, párrafo primero), pág. 534; Harinería y Molinería de Palencia; si no se concede preaviso, hay que abonar los jornales correspondientes a una semana (Base 18ª), pág. 538. En el mismo sentido, Siderurgia, Metalurgia y derivados de Almería (Base 14), pág. 619 y Minas de Carbón de Asturias (art. 15, párrafos primero y segundo), pág. 605; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 30, párrafo primero), pág. 546; Harinería y Molinería de Salamanca; en caso de no concederse, se abonará el jornal de 8 días (Base 14ª), pág. 549. En el mismo sentido, Panaderías de Salamanca (Base 14ª, párrafo segundo), pág. 550 y Obreros mineros de León y su provincia (art. 15, párrafos primero y segundo), pág. 597; Panaderías de la provincia de Segovia (Base 14ª), pág. 551; Panaderías de Toledo (Capital), Base 10ª (pág. 560); Molinos Arroceros de la provincia de Valencia [Base 5ª B), causa 2ª, párrafo segundo], pág. 562; Panaderías de Valladolid y su provincia, estableciéndose la posibilidad de abonar su importe subsidiariamente (Base 8ª), pág. 566. En el mismo sentido que la anterior las cuatro siguientes: Juguetería de Córdoba (art. 8º), pág. 633, Estuchadores de Azúcar de Valladolid (art. 13, párrafo segundo), pág. 571, Pintores y decoradores de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 866 y Carreros, faeneros y similares de la provincia de Córdoba (Base 19), pág. 1128; Metalurgia, Siderurgia y derivados de Burgos (Base 7ª), pág. 624; Albañiles de San Sebastián (Base 7ª), pág. 817; Canteros, Marmolistas y similares de Guipúzcoa (Base 12), pág. 818 y Artes Gráficas de Álava, estableciéndose el abono de una semana de jornal si *por causas excepcionales* no se concediera el preaviso (art. 12), pág. 1027.

[206]Trabajo rural en la provincia de Almería (art. 5), pág. 416; Panaderías de Barcelona (Capital), sólo para el supuesto de cesación de industria (art. 18), pág. 474: Barcos de Pesca de Arrastre de Huelva (art. 30), pág. 411; Harinería y Molinería para Madrid, Canillejas, Canillas, Vicálvaro, Vallecas, Villaverde, Carabanchel Bajo, Pozuelo, Aravaca, El Pardo, Hortaleza, Fuencarral, y Chamartín de la Rosa (art. 16), pág. 516; Confiterías de Sevilla (Base 11ª), pág. 553; Industrias de Joyerías de Córdoba (art. 51), pág. 630; no obstante, si *por causas excepcionales*, no fuera posible, se abonarán los salarios correspondientes a 8 días (art. *supra* cit.). En el mismo sentido, Bases de Obreros orfebreros de Córdoba (Base 6ª), pág. 632; Metalurgia, Siderurgia y derivados de Navarra (art. 10, párrafo primero), pág. 667; Transportes mecánicos de Madrid (Base 54), pág. 1145; Tranvías de Vigo y provincia de Pontevedra (art. 21, párrafo primero), pág. 1163 y Camareros de Hoteles, Fondas, Pensiones, Casas de viajeros, Hoteles con restaurante, Balnearios, Casinos y análogos, Centros de recreo, Sanatorios y establecimientos similares de Madrid (art. 39, párrafo segundo), pág. 1427.

[207]Conservas y Salazones de Pescados de La Coruña; en caso de no mediar el preaviso, se indemnizará con el jornal del referido mes [Base 6ª.4º,B y C)], pág. 488; Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia; la falta del preaviso dará derecho al obrero al cobro de una mensualidad (Base 10ª), pág. 490; Confitería, Pastelería y Repostería de Madrid (Dependencia mercantil); estableciéndose que el patrono puede prescindir del preaviso abonando al dependiente el importe de un mes (Base 17ª), pág. 501; Panaderías de Cartagena para el supuesto de cesación de industria [Base 14 B)], pág. 534; Sastrería y Confección de Granada; en caso de no mediar el preaviso, se establece el derecho al cobro de la mensualidad (Base 8ª, párrafo primero), pág. 990; Comercio en general de Navarra (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 1328; Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado; en caso de no mediar el preaviso, se indemnizará con un mes de salario "más la equivalencia de la manutención" (Base 19ª), pág. 1433; Empleados de Notarías de Madrid [Base 6ª b), párrafo segundo], pág. 1550; Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561; Despachos y Oficinas de Salamanca (Base 14, párrafo cuarto), pág. 1564 y Comadronas de Barcelona (art. 12, párrafo quinto), pág. 1597.

[208]Trabajo rural de la provincia de León (Base 9ª), pág. 445.

[209]Trabajos rurales de la provincia de Segovia (Base 8ª, en relación con la 7ª), págs. 451 y 453 y Harinería y Molinería de Granada (Base 5ª), pág. 490.

[210]Barcos de Pesca de sardina en Huelva (art. 14); en caso de fuerza mayor, se indica que el preaviso será de tres días (art. 15), pág. 412.

2.1.2.- Especialidades en función de la naturaleza del contrato, de la antigüedad del trabajador, del número de trabajadores afectados por el despido y del periodo al que se refiera la retribución.

La naturaleza del contrato de trabajo, en ocasiones está directamente relacionada con la duración del preaviso e, incluso, con la cuantía de la indemnización, de forma que:

Existen Bases que señalan la duración del preaviso sólo si el contrato es de carácter indefinido [213].

Otras, en cambio, regulan el preaviso sólo para los trabajadores contratados por año [214] y los eventuales [215] y en algunas Bases se establece aquél en función de la duración del contrato: anual, inferior a un año y semanal, variando los días en cada caso [216].

Asimismo, existen Bases que, regulando el preaviso tanto para la contratación fija como para la eventual, establecen plazos distintos en función de la naturaleza del contrato [217].

De otro lado, hay Bases que establecen la duración del preaviso en función del tiempo durante el cual el trabajador ha prestado servicios para la empresa [218] o, incluso, que señalan una antigüedad mínima para tener derecho al mismo [219].

---

[211] Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid (art. 25), pág. 528 e Industria minera y cantera de Santander (Base 5ª, párrafo primero), indicándose, asimismo, que en caso de no concederse se abonará al trabajador los citados días (párrafo segundo de la Base aludida), pág. 612.

[212] Panaderías de Reus (Base adicional 2ª), pág. 559 y Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596.

[213] En este sentido,Trabajo rural en la provincia de Almería: 15 días de preaviso (art. 5), pág. 416; Trabajo rural en la provincia de León: 3 días (art. 9), pág. 445; Trabajos rurales en Vélez-Málaga: 6 días (art. 9), pág. 448; Trabajos agrícolas en la provincia de Salamanca: 3 días (art. 14), pág. 449; Obreros del campo de la provincia de Zamora: una semana, aclarándose que la no concesión del preaviso supone el abono correspondiente a los jornales de una semana (Base 46ª), pág. 463; Trabajo rural en la provincia de León: 3 días (Base 9ª), pág. 444; Trabajo rural en Vélez-Málaga: 6 días (Base 9ª), pág. 448; Trabajos agrícolas en la provincia de Salamanca: 3 días (Base 14ª), pág. 449 y Contratas ferroviarias de Palencia: 15 días; en el supuesto de que no se concediera el mismo: subsidiaria indemnización de una semana de jornal (art. 33), pág. 1160.

[214] Trabajos de los mozos de labranza de Manzanares, Valdepeñas, Infantes, Daimiel y Alcázar de San Juan: preaviso de una semana (arts. 3 y 17), págs. 428 y 429 y Trabajo rural en Medina del Campo (Valladolid): 15 días (Base 6ª), pág. 460.

[215] Trabajo rural en Medina del Campo (Valladolid): una semana (Base 6ª), pág. 460.

[216] En este sentido, Trabajos agrícolas en la provincia de Huesca: si el contrato es anual, el preaviso será de dos meses; si es inferior al año, quince días y si es semanal, siete días (art. 13), pág. 440.

[217] Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas: si el trabajador es eventual, no tendrá derecho al preaviso si el despido se produce durante la primera semana; transcurrida ésta, deberá ser avisado con una semana de anticipación; si no media preaviso, percibirá los jornales correspondientes a dicha semana (Base 5ª, párrafo segundo), pág. 508. Para los obreros fijos, en cambio, el preaviso se establece en 15 días (Base 8ª), pág. 509 y Compañía del Tranvía de San Sebastián: preaviso de 15 días para los trabajadores eventuales y de un mes para los fijos (art. 17, párrafo cuarto), pág. 1137.

Finalmente, se han analizado Bases que señalan la duración del preaviso en función del número de trabajadores afectados por el despido (a mayor afectación, mayor duración) [220] o del periodo de retribución (semanal o mensual) [221].

2.2.- Concesión de permiso retribuido para buscar nuevo empleo

Consiste en otorgar al trabajador, durante el periodo de preaviso, un determinado número de horas, dentro de la jornada laboral, para la búsqueda de otro empleo.

El número de horas es variable en función de las Bases, existiendo algunas que no regulan tal extremo, en cuyo caso el patrono no estaría obligado a su concesión.

Dentro de las Bases analizadas, se pueden citar las que establecen:

- 1 hora diaria [222].

- medio día en la semana [223].

- 6 horas durante una semana [224].

---

[218]Trabajos de jardineros, horticultores, floristas, jardines y despachos de Madrid: preaviso de una semana si el trabajador lleva en la empresa menos de un año; si lleva más de un año, dos semanas (art. 29), pág. 446; Trabajos agrícolas en la provincia de Segovia: preaviso de 4 días, si lleva en la empresa más de tres semanas consecutivas, y veinticuatro horas en todo caso (Base 7ª), pág. 451; Fideístas de Córdoba: si el operario no lleva un año de trabajo, el preaviso será de 8 días; si lleva más de un año, 10 días (Base 7ª), pág. 485; Minería de Granada: si el obrero lleva menos de un año, preaviso de 15 días; si lleva más de un año y menos de cinco: preaviso de 25 días; de cinco a diez años de servicios: un mes y medio; más de diez años: 2 meses (Base 10, párrafo segundo), pág. 590; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada: si el obrero lleva menos de un año de trabajo, el preaviso será de 15 días; si lleva más de un año y menos de tres, 20 días; más de tres años en adelante, un mes (art. 23, párrafos segundo y tercero), pág. 635 y Peluquerías de Valladolid: preaviso de un mes si tiene menos de 5 años de servicios; si tiene más de 5 años, dos meses [Base 6ª d), párrafo primero], págs. 1502-1503.

[219]Modistería de Madrid y provincia: como mínimo siete días de servicios (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 998; Fábricas de Galletas de Madrid: el obrero debe llevar más de una semana de trabajo (Base 13ª), pág. 507; Industria de Confitería, Pastelería y Repostería de Madrid: debe llevar en la empresa más de 8 días (Base 15ª, párrafo primero), pág. 500; Carpinteros de armar de Madrid (Base 22, párrafo tercero), pág. 836 y Peones de la Industria de la Construcción de Madrid [Base 35 A),a), párrafo primero], pág. 851: como mínimo cuatro semanas de servicios. En el mismo sentido, interpretadas *a sensu contrario*, Bases de Entarimadores y similares de Madrid y provincia (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 841 y Tranvías de Vigo y provincia de Pontevedra: como mínimo tres meses consecutivos de servicios (art. 21, párrafo segundo), pág. 1163.

[220]Minería de Puertollano (Ciudad Real), Base 15, párrafo segundo (pág. 588) y Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), art. 20, párrafo primero (pág. 625).

[221]Una semana, si la retribución es semanal, o un mes, si es la retribución mensual: Modistas y confección de sombreros de señora de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 979 y Sombrerería en general y Confección de gorras en la provincia de Barcelona (Base 5ª.10), págs. 983-984. En sentido parecido, Sastrería y Confección de Barcelona: ocho días si el trabajo es semanal y treinta si es mensual (Base 31), pág. 981.

[222]Pastelerías de San Sebastián (Base 8ª), pág. 492; Metalurgia, Siderurgia y derivados de Burgos (Base 7ª), pág. 624 y Albañiles de San Sebastián (Base 7ª), pág. 817.

[223]Aserrerías mecánicas de almacenistas de madera de Vizcaya (art. 33), pág. 953.

[224]Canteros, Marmolistas y similares de Guipúzcoa (Base 12), pág. 818.

- 2 horas diarias [225].

- 12 horas en la semana [226].

2.3.- Criterios de selección de trabajadores afectados

Si el despido afectara sólo a parte de la plantilla de la empresa, se establecen en algunas Bases determinados criterios para seleccionar a los trabajadores que se van a ver afectos por las medidas extintivas [227].

Estos criterios, a tener en cuenta por el patrono, pueden ser:

Objetivos:

- Circunstancias económicas, personales y familiares [228].

- Antigüedad en la empresa, con independencia de la categoría profesional [229].

---

[225]Trabajo Rural para la provincia de Almería (art. 5), pág. 416; Jurado Mixto Nacional para Fabricación de Cervezas: sólo para obreros eventuales (Base 5ª, párrafo segundo), pág. 508; Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid (art. 25), pág. 528; Vinateros y similares de Málaga (art. 6, párrafo segundo), pág. 531; Confiterías de Cartagena (Base 8ª, párrafo segundo), pág. 533; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 30, párrafo primero), pág. 546; Harinería y Molinería de Salamanca (Base 14ª), pág. 549; Confiterías de Sevilla (Base 11ª), pág. 553; Industria minera y cantera de Santander (Base 5ª, párrafo primero), pág. 612; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Madrid (con jurisdicción en Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Toledo), art. 37, párrafo tercero (pág. 645); Metalurgia, Siderurgia y derivados de Navarra, especificándose que la concesión de las mismas se realizará "de común acuerdo con el obrero" (art. 10, párrafo primero), pág. 667; Ebanistería en general de Barcelona, especificándose que dichas horas serán las dos últimas (Base 24, párrafo primero), pág. 921; Sombrererías de Baleares (Base 3ª, párrafo segundo), pág. 970; Modistas y confección de sombreros de señora de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 979; Sastrería y Confección de Barcelona, especificándose que las horas deben ser *hábiles* y que la elección de las mismas será *de común acuerdo* (Base 31), pág. 981; Sombrerería en general y Confección de gorras en la provincia de Barcelona, aclarándose que las horas serán fijadas a elección del obrero (Base 5ª.10), pág. 984; Zapatería y Alpargatería (Sección de Reparadores) de Barcelona, especificándose que la fijación de las mismas se hará *de común acuerdo* (Base 5ª.10), pág. 986; Modistería de Madrid y provincia, con la especificación de que su fijación será a la *libre elección* de la operaria (Base 9ª, párrafo primero), pág. 998 y Camareros de Hoteles, Fondas, Pensiones, Casas de viajeros, Hoteles con restaurante, Balnearios, Casinos y análogos, Centros de recreo, Sanatorios y establecimientos similares de Madrid (art. 39, párrafo segundo), pág. 1427.

[226]Talleres de concha y celuloide en la provincia de Madrid (Base 15, párrafo primero), pág. 994.

[227]Criterios de selección recogidos en determinadas Bases que se pueden poner en consonancia con la posibilidad actual de que *mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia* para trabajadores *con cargas familiares*, (...) *mayores de cierta edad o personas con discapacidad* (Apartado V, párrafo noveno, del Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 7 de julio).

[228]Trabajos agrícolas en la provincia de Granada (excepto Alpujarras, Motril y Albuñol): el despido comenzará por aquéllos a quienes la medida cause menos perjuicios, atendiendo sus "circunstancias económicas, personales y familiares" [Base 49 D)], pág. 434.

[229]Panaderías de Badajoz: el despido deberá empezar por el *más moderno* (art. 9), pág. 472 y, en igual sentido que la anterior, Panaderías de Barcelona (Capital), art. 18 (pág. 474); Panaderías de Barcelona (Provincia), Base 11ª (pág. 475); Confiteros, Pasteleros y similares de Melilla, con la excepción de los que ocupen cargos especiales (Base 7ª), pág.

- Antigüedad en la empresa, con independencia de la categoría profesional, y capacidad del trabajador [230].

- Antigüedad en la empresa, con independencia de la categoría profesional, salvo en los supuestos en que, por *necesidades de la industria*, se adopte el criterio del *mérito o la aptitud* [231].

- Antigüedad en la empresa, con independencia de la categoría profesional, siempre que *no se perjudiquen los intereses de la industria y la buena marcha de la elaboración* [232].

- Antigüedad en la empresa, con independencia de la categoría profesional, y, en caso de igualdad de antigüedad, cargas familiares [233].

- Antigüedad en la empresa, dentro de cada categoría profesional [234].

531; Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia (Base 10ª), pág. 490; Industrias de la Panificación de Lérida (Capital), Base 15ª (pág. 496); Panaderías de Cartagena [Base 14 A)], pág. 534; Panaderías de la provincia de Orense (art. 23, párrafo primero), pág. 534; Harinería y Molinería de Palencia (Base 19ª), pág. 538; Confiterías de Sevilla (Base 11ª), pág. 553; Industria Arrocera de Tortosa (Base 2ª), pág. 559; Industria Azucarera de Valladolid (Base 3ª, párrafo primero), pág. 568; Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Albacete (Base 14), pág. 618; Industria de Mosaicos de Baleares (art. 4º), pág. 787; Sastrería y Confección de Granada (Base 8ª, párrafo primero), pág. 990; Modistería de San Sebastián y provincia de Guipúzcoa (Base 6ª, párrafo primero), pág. 992; Artes Gráficas de Guipúzcoa (art. 11, párrafo segundo), pág. 1052; Conductores de Taxis de Barcelona (art. 24), pág. 1123; Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado (Base 19ª), pág. 1433; Tracción de sangre de Madrid (Base 11), pág. 1146: Producción y Distribución de Electricidad de Navarra (Base 4ª, párrafo segundo), pág. 1242; Camareros de Hoteles, Restaurantes y similares de Oviedo y provincia (art. 14), pág. 1451; Peluquerías de Vizcaya (Base 7ª, párrafo primero), pág. 1504; Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561 y Bases complementarias a las de Acomodadores y similares de Madrid (Base 1ª, párrafo segundo), pág. 1583.

[230]Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid: se comenzará los despidos por los más modernos, a no ser que éstos demostraran "una mayor capacidad para el cargo que su inmediato más antiguo"; en caso de desacuerdo entre patrono y obreros en la selección realizada, resolverá al respecto el Jurado Mixto (Base 11ª, párrafo cuarto), pág. 503. En sentido idéntico a la anterior: Fabricación de Chocolates de Madrid (Base 10ª), pág. 505; Jurado Mixto Nacional de Fabricación de Cervezas (sólo para obreros fijos y siempre que queden obreros capacitados en la fábrica), Base 43ª (pág. 511) y Fabricación de Hielo de Madrid, siempre que el más antiguo esté capacitado (Base 18, párrafo primero), pág. 513.

[231]En este sentido, Siderurgia, Metalurgia y derivados de Madrid (con jurisdicción en Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Toledo), art. 37, párrafo tercero (pág. 645) y Obreros de material eléctrico y científico de Madrid (art. 40, párrafo segundo), pág. 699.

[232]En este sentido, Panaderías de la provincia de Oviedo (art. 20), pág. 537.

[233]En este sentido, Industrias de la Madera de Málaga que indican que, en caso de igualdad de antigüedad, será despedido el que *mantenga menos familia* (art. 12), pág. 935.

[234]Fábricas de Harina de Álava (art. 11, párrafo primero), pág. 465; Panaderías de Álava: el despido comenzará por los más modernos y últimas categorías (Base 20ª), pág. 467; Bodegas de Vinos de Córdoba (Base 19ª), pág. 482; Panaderías de Ciudad Real y provincia (art. 10), pág. 481; Panaderías de Córdoba (Capital), Base 11ª (pág. 486): Conservas y Salazones de Pescados de La Coruña [Base 6ª. 4ª A)], pág. 488; Industria Azucarera de Granada (Base 10ª), pág. 491; Pastelerías de San Sebastián (Base 8ª), pág. 492; Industria de Confitería, Pastelería y Repostería de Madrid (Base 15ª), pág. 500; Vinateros y similares de Málaga (art. 6), pág. 531; Panaderías y similares de Las Palmas, aunque, para los obreros colocados con posterioridad a la aprobación de las Bases, se establece libertad absoluta de la empresa para seleccionar a los trabajadores despedidos (art. 28.5º), pág. 539; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 33), pág. 546; Harinería y Molinería de Salamanca (Base 16ª), pág. 549; Panaderías de Salamanca (Base 16ª), pág. 550; Harinería y Molinería de la provincia de Valencia [Base 5ª B), párrafo segundo], pág. 561; Molinos Arroceros de la provincia de Valencia [Base 5ª B), causa 2ª, párrafo primero], pág. 562; Chocolaterías, Bombonerías y Tostaderos de café de Valladolid (art. 11), pág. 572; Minas de lignito de la provincia de Teruel (art. 28), pág. 613; Siderurgia, Metalurgia y

- Antigüedad en la empresa, dentro de cada categoría profesional, y, en caso de igualdad de antigüedad, edad [235] o *libertad* de designación por parte del patrono [236].

- Antigüedad en la empresa, dentro de cada Sección [237].

- Antigüedad en la empresa, dentro de cada Sección y categoría [238].

- Antigüedad en la empresa, dentro de cada categoría profesional, pero condicionada a que este criterio *no implique perjuicio* para el negocio [239].

- Jornal dentro de cada categoría y en caso de igualdad de jornales, antigüedad en la empresa [240].

- Nacionalidad dentro de cada categoría y departamento [241].

Discrecionales:

En otras Bases, sin embargo, no se establecen módulos objetivos para la selección de los trabajadores que van a ser despedidos, sino que ésta es

---

derivados de Almería (Base 14), pág. 619; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada (art. 22), pág. 635; Obreros de Siderurgia de Málaga y su provincia (art. 26), pág. 667; Canteros, Marmolistas y similares de Guipúzcoa (Base 12), pág. 818; Cerámica sanitaria de Guipúzcoa (Base 7ª, párrafo primero), pág. 820; Pintores y decoradores de Orense (Base 12, párrafo cuarto), pág. 866; Industria del Mueble de Badajoz (art. 20), pág. 919; Serrerías mecánicas de Málaga y provincia (Base 7ª, párrafo primero), pág. 934; Industrias Textil de La Coruña [artículo único C)], pág. 965; Ramo de la Aguja de Granada (Base 11), pág. 989; Comercio al por mayor de Barcelona y provincia (art. 38), pág. 1282; Comercio en general de Oviedo (art. 22), pág. 1331; Empleados de Despachos y Oficinas de Sevilla (art. 17), pág. 1568 y Personal de la Banca Privada (Bases de carácter nacional), Base 22.2,d), párrafo segundo], pág. 1510.

[235]Empleados de Notarías de Madrid, que indican que, en caso de igual antigüedad en la categoría, será seleccionado el *más joven de edad* [Base 6ª b), párrafo segundo], pág. 1549.

[236]Oficinas de Jaén y su provincia (excepto Linares), Base 50, párrafos primero y segundo (pág. 1540).

[237]Sociedad "Pesquerías y Secaderos de Bacalao de España" de San Sebastián (Base 5ª, párrafo primero), pág. 409; Galleteros de la provincia de Guipúzcoa (Base 3ª), pág. 491; Fabricación de seda artificial de la provincia de Burgos (Base 12), pág. 964; Fábricas de tintes y quitamanchas de Guipúzcoa (art. 7º, párrafo primero), pág. 993 y Tranvías de Vigo y provincia de Pontevedra (art. 20, párrafo primero), pág. 1163.

[238]Industrias de Curtidos de Santander (Base 23), pág. 764, exceptuándose, no obstante, la *fábrica de don Leopoldo Gutiérrez* para la que se establece el criterio de la *rigurosa y general antigüedad* (Base *supra* cit. *in fine*); Compañía de Tranvías de Madrid y su provincia (art. 26), pág. 1148 y Empleados del Comercio al detall de la provincia de Barcelona, mencionando, asimismo, la *reducción del negocio* (art. 35), pág. 1284.

[239]Confiteros y pasteleros de Badajoz (Base 14ª), pág. 472.

[240]Panaderías de la provincia de Guipúzcoa: "en casos de despido por falta de trabajo, se empezará por los obreros de jornal mínimo dentro de la categoría (...); en caso de igualdad de jornal, por los más modernos" (Base 20ª), pág. 492. En parecidos términos e igual contenido que la anterior: Panaderías de Irún, Fuenterrabía, Lezo, Pasajes, Oyarzun, Rentería y Alza (Base 24ª), pág. 493. En el mismo sentido, con la única diferencia de que se alude al "jornal mínimo en el ramo o sección": Bases en los ramos de Carpintería y hormigón armado de Guipúzcoa (Base 5ª), pág. 819 y en el ramo de Almacenistas madereros de Guipúzcoa (Base 7ª), pág. 926.

[241]Camareros de Hoteles. Fondas, Pensiones, Casas de viajeros, Hoteles con restaurante, Balnearios, Casinos y análogos, Centros de recreo, Sanatorios y establecimientos similares de Madrid: el despido comenzará por los de "nacionalidad extranjera (...) dentro de la categoría (...) y el departamento que ocupe", siguiéndoles "los más modernos" y, en igualdad de circunstancias, los que "deban cubrir menor número de necesidades" (art. 40, párrafo segundo), pág. 1427.

realizada por el Jurado Mixto [242] o, incluso, se deja amplia libertad al patrono en la elección de aquéllos [243] (aunque, en ocasiones, se aluda al criterio de la antigüedad, ya que se añade la expresión "en cuanto sea posible" [244] u otra similar [245]). Asimismo, a veces, se establece que la selección de trabajadores debe realizarse por acuerdo entre el patrono y el delegado obrero, resolviendo *en definitiva* el Jurado Mixto en caso de no lograrse aquél [246].

2.4.- Procedimiento

Con independencia de las Bases que otorgan plena libertad al empresario para proceder a los despidos por crisis [247] y de las que excluyen totalmente la capacidad de decisión del mismo en la materia [248], existen otras Bases que, en menor o mayor medida, limitan el poder empresarial al establecer determinados requisitos de forma preliminares al despido, no exigidos en el artículo 46 LJM´31. En este sentido, se pueden citar los siguientes:

---

[242] Fábricas de Harinas de Córdoba y provincia (Base 5ª.1º), pág. 484: el empresario deberá comunicar los despidos al Jurado Mixto, para que éste "resuelva lo que mejor proceda" respecto a los trabajadores "que hayan de cesar".

[243] Harinerías y Molinerías de Granada: "el patrono queda en absoluta libertad de despedir a quien tenga por conveniente, teniendo en cuenta la perfección en el trabajo y condiciones de cada obrero", aunque deberá reservarle la plaza "para cuando aumente el trabajo" (Base 5ª), pág. 490 y Fábricas de Galletas de Madrid (Base 11ª): el despido comenzará por los operarios "menos útiles" y, en igualdad de condiciones, el patrono "prescindirá del más moderno" dentro de su categoría (Base 11ª), pág. 507.

[244] Fábricas y Molinos harineros de Cádiz y provincia (art. 9), pág. 479 y, en el mismo sentido, Molineros de la provincia de Valladolid (art. 17, párrafo primero), pág. 567. De contenido similar, Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid: se respetará "en lo posible el orden de antigüedad y según lo exija o convenga cada especialidad" (art. 25), pág. 528.

[245] Arte Textil de Zaragoza, Huesca, Teruel y Soria, indicando que *se procurará* realizar los despidos "por orden de antigüedad en cada categoría o sección" (Base 7ª, párrafo primero), pág. 968 y Panaderías de Logroño, cuyo art. 15 indica que el despido *se procurará hacerlo*, pág. 498; en el mismo sentido, Sastres a medida y obreros destajistas de Zaragoza (art. 11, párrafo segundo), pág. 1022 y Confecciones al por mayor y obreros destajistas de sastrería de Zaragoza (Capital), art. 11, párrafo segundo (pág. 1023), que indican que el patrono *procurará respetar la antigüedad*.

[246] Industria Azulejera de Onda (Castellón), art. 20 (pág. 804), en referencia a la selección de trabajadores que permanecerán en sus puestos.

[247] Como, por ejemplo: Harinerías y Molinerías de Granada, en las que, aunque se alude a la causa: *disminución del trabajo* y se concreta los días de preaviso: cuatro, se señala que "el patrono queda en absoluta libertad de despedir a quien tenga por conveniente, teniendo en cuenta la perfección en el trabajo y condiciones de cada obrero" (Base 5ª), pág. 490; Auxiliares de Farmacia de Salamanca, en las que, aunque se hace referencia a la causa: *necesidades del negocio*, se indica que el despido "quedará al buen criterio" del empresario, *procurando* éste "avisar con alguna anticipación" al que hubiera de ser despedido (Base 37), pág. 762; Comercio de Alimentación de Córdoba, en las que, aun haciendo referencia a la causa: *falta de negocio*, se señala que el patrono podrá efectuar el despido "en la forma que tenga por conveniente" (Base 15ª), pág. 1297 y Comercio en general de la provincia de Jaén (excepto Linares), en las que, aunque se alude a dos causas: *falta del negocio o limitación* del mismo, se establece que el patrono podrá despedir "en la forma que (...) crea más conveniente" (Base 15), pág. 1311.

[248] Las Bases de Litografía de Madrid, cuando aluden a la *escasez de trabajo* indican expresamente que por dicho motivo no podrá ser *despedido* ningún operario *estable* (art. 7º, párrafo primero), pág. 1061, debiéndose, no obstante, aclarar que las mismas, aunque con vigencia de 5 años (artículo adicional 1º), fueron aprobadas por el Ministerio el 4 de abril de 1930. De otro lado, las Bases de Barrileros de Almería y provincia indican que, cuando el *patrono tenga necesidad* de reducir la elaboración del número de barriles semanales, *no podrá despedir a ningún personal*, debiendo repartir el trabajo *entre todos los operarios por igual* (Base 24), pág. 915; asimismo, las Bases de Fabricación de Vidrios de Barcelona, para el supuesto de *sobrante de personal*, motivado por no funcionamiento de todos los hornos, señalan la necesidad de repartir el trabajo entre los *obreros de plantilla* (art. 58), pág. 801 y las de Hilados de Crevillente (Alicante) indican que "en épocas de escasez de trabajo, éste será repartido proporcionalmente entre todos los operarios aptos para ejecutarlo" (Base 3ª), pág. 959.

- Consulta previa al Presidente del Jurado Mixto [249], aunque la decisión final sobre el despido corresponde al empresario [250].

- Comunicación de la reducción al Jurado Mixto [251], aunque la decisión final sobre el despido corresponde al empresario [252].

- Obligación de preavisar al Jurado Mixto, con una semana o un mes, según los casos, de antelación al despido por *falta de trabajo* [253], aunque la decisión final sobre éste corresponde al patrono [254].

- Necesidad de que el Jurado Mixto o su Presidente declare justificada la causa de despido alegada [255].

- Obligación de probar ante el Jurado Mixto la necesidad del despido [256].

- Obligación de aportar al Jurado Mixto los justificantes en los que se basan las razones del despido [257].

- Obligación de demostrar *con pruebas suficientes* la existencia de *falta de trabajo* [258], resolviendo el Jurado Mixto con carácter previo a la adopción por el empleador de la decisión extintiva [259].

---

[249] Panaderos de Barcelona (Base 11ª, párrafo primero), pág. 475.

[250] Dado que el párrafo segundo de la Base citada *supra* señala *ab initio*: "en caso de que el patrono acuerde el despido" (subrayado es nuestro).

[251] Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado (Base 19ª), pág. 1433 y Camareros de Hoteles. Fondas, Pensiones, Casas de viajeros, Hoteles con restaurante, Balnearios, Casinos y análogos, Centros de recreo, Sanatorios y establecimientos similares de Madrid (art. 40, párrafo segundo), pág. 1427.

[252] Por no establecer las Bases citadas *supra* ninguna prescripción limitativa al respecto.

[253] Modistas y confección de sombreros de señora de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 979. En el mismo sentido, Sastrería y Confección de Barcelona (Base 7ª.10), pág. 980; Sombrerería en general y Confección de gorras en la provincia de Barcelona (Base 5ª.10), pág. 983 y Zapatería y Alpargatería (Sección de Reparadores) de Barcelona (Base 5ª.10), pág. 986, aunque estableciendo las tres *una semana de antelación por lo menos*.

[254] Por no establecer las Bases citadas *supra* ninguna prescripción limitativa al efecto.

[255] Peluquerías de Valladolid: la *falta de trabajo* debe estar *debidamente* justificada ante el Jurado Mixto [Base 6ª, párrafo primero], pág. 1502 y Empleados de Notarías de Barcelona: la disminución del trabajo debe estar "debidamente justificado a juicio del presidente del Jurado mixto" (art. 14, párrafo primero), pág. 1515.

[256] Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo segundo), pág. 1561.

[257] En este sentido, Bases complementarias a las de Acomodadores y similares de Madrid que indican: "(...) en caso de que alguna Empresa o entidad creyera que debe reducir la plantilla (...), por el propósito de introducir economías, (...) tendrá que justificar previamente ante el Jurado mixto los motivos o razones de tal economía por medio de sus correspondientes justificantes" (Base 1ª, párrafo segundo), pág. 1583.

[258] Contrato colectivo de trabajo para el personal obrero de las Fábricas de Paraguas de San Sebastián (Base 8ª, párrafo primero), pág. 992.

[259] Contrato colectivo *supra* aludido: "(...) todo despido por falta de trabajo tendrá que ser aprobado por el Jurado mixto correspondiente" (Base 8ª, párrafo segundo), pág. 992, estableciéndose, no obstante y con carácter previo, que, "antes de llegar al despido", el patrono deberá recurrir "a todos los medios, incluso llegar a aminorar la jornada" (párrafo primero de la Base aludida).

- Necesidad de que el empresario comunique al personal de la empresa su decisión de extinguir al objeto de que, entre ambas partes, se intente evitar el despido; si, a pesar de ello, se produce el despido, resolverá el Jurado Mixto si así lo solicita el trabajador afectado [260].

- Necesidad de acuerdo previo entre el patrono y el superior jerárquico del obrero para poder proceder al despido de éste [261], lo que supone que la decisión sobre la extinción contractual debe ser consensuada no correspondiendo, pues, en exclusiva al empresario.

- Comunicación al Jurado de la disminución de trabajo, para que "lo conozca y resuelva en consecuencia" [262].

- Posibilidad de que el Jurado Mixto, a instancia de los obreros, resuelva sobre la necesidad o no de la disminución de costes pretendido por la empresa [263].

- Obligación del patrono, antes de despedir, de someter el asunto al Jurado Mixto al objeto de que éste "determine las normas a que el despido habrá de ajustarse" [264].

- Obligación del patrono, antes de despedir, de comunicar el asunto al Jurado Mixto con indicación, asimismo, de las razones que motivan la decisión extintiva, pudiendo proceder al despido si dicho organismo acepta el *razonamiento* empresarial [265].

- Necesidad de que los operarios, en el supuesto de *escasez de trabajo*, no acuerden por mayoría el reparto del mismo, ya que la existencia de acuerdo al respecto supone la imposibilidad del patrono de proceder a los despidos [266].

---

[260] Compañía del Tranvía de San Sebastián: "Antes de despedirse al personal (...) se hablará entre la Empresa y el personal por ver si se puede evitar, pasando, en caso contrario, si así lo desease el trabajador despedido, al Jurado mixto (...) para su resolución" (art. 17, párrafo quinto), pág. 1137.

[261] Harineros y Molineros de la provincia de Badajoz: necesidad de previo acuerdo entre "patrono y maestro molinero" (Base 22ª), pág. 471.

[262] Carameleros de Córdoba y provincia [Base 9ª (subrayado es nuestro)], estableciéndose, asimismo, la prohibición de despido *directo* por falta de producción o disminución de trabajo (Base 3ª), pág. 483.

[263] Personal de la Banca Privada (Bases de carácter nacional): Cuando "el despido sea motivado por necesidad de hacer una reducción económica en la plantilla de la Empresa (...) el personal podrá reclamar ante el Jurado mixto (...), el cual resolverá sobre tal necesidad, en vista de los elementos de juicio que la Empresa y el personal le aporten", pudiéndose plantear contra los acuerdos "los recursos establecidos en la ley de 27 de noviembre de 1931" [Base 22.2º,d), párrafo primero], pág. 1510.

[264] Construcciones navales de Cartagena (Base 20), pág. 859.

[265] Periodistas de Valencia y su provincia [art. 2º C), párrafo segundo], pág. 110.

[266] Carpintería en general de Barcelona (Base 18), pág. 920; Ebanistería en general de Barcelona (Base 20), pág. 921 y Persianeros de Barcelona (Base 11), pág. 962. En sentido parecido, pero no referidas al reparto de trabajo sino a la realización de labores distintas a las del oficio del trabajador, se pronuncian las Bases de Conductores y Asistentes de ganado de Madrid que señalan la posibilidad de que, en los días de "escasez de trabajo" y "a voluntad del obrero", el patrono dé ocupación a aquél en menesteres diferentes a los propios de su oficio "por evitar despedirlo" (Base 14ª, párrafo primero), pág. 500 [supuesto de hecho sobre el que se puede indicar que supondría la existencia de una verdadera *denuncia modificativa* por parte del empresario; sobre dicha figura *vid*. Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la*

- Obligación del patrono, antes de proceder a los despidos, de dar cuenta al Jurado Mixto al objeto de que éste, "a la vista de las circunstancias del caso, estudie la conveniencia de establecer turnos de trabajo" [267].

- Con carácter previo a la extinción contractual por *crisis de trabajo*, se faculta al Jurado Mixto para acordar la reducción de jornada a cuatro días semanales [268], a no ser que dicha disminución fuera consensuada entre patrono y obreros en cuyo caso *no será necesaria la intervención del Jurado* [269]. Una vez puesta en práctica la anterior medida, se permite a la empresa que proceda a los despidos [270].

- Obligación del patrono, antes de proceder a los despidos, de reducir la jornada de trabajo; reducción que deberá ser consensuada con la representación obrera y, en caso de divergencia entre las partes, se deberá "someter el asunto al Jurado mixto" [271].

- Obligación del patrono de reducir la jornada de trabajo a tres días (hay que entender de trabajo a la semana) antes de proceder a los despidos y como requisito previo ineludible. Si, a pesar de la reducción, persistiera la falta de trabajo, se podrán llevar a cabo los despidos [272].

- Obligación del patrono de implantar la *semana reducida*, que no podrá ser inferior a *cuatro días* [273], pudiendo efectuar los despidos una vez que dicha medida *no fuera suficiente* [274].

- Obligación del patrono de reducir la jornada de trabajo a siete o seis horas (hay que entender de trabajo diario) y, si la situación persistiera, a pesar de la anterior medida, deberá establecer turnos de trabajo. Si ambas medidas no solucionan la situación, podrá proceder a los despidos [275].

---

prestación de trabajo, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983, págs. 81-82 y 422 y ss.].

[267] Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), art. 20, párrafo final (pág. 625).

[268] Metalurgia, Siderurgia y derivados de Navarra (art. 9, párrafo primero), pág. 667.

[269] Párrafo segundo del precepto señalado *supra*.

[270] Art. 10, párrafo primero de las Bases citadas *supra*.

[271] Fábricas de Cemento portland de Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia, Toledo y Ciudad Real y canteras de materias primas situadas en las mismas provincias (Base 44.4ª), pág. 853 (sic, ya que por el número de paginación corresponde a la 835), debiéndose señalar que la actuación del Jurado prevista en estas Bases no es decisoria ya que se aclara que aquél "actuará en mera vía conciliatoria" sin implicar "un sometimiento previo" a su arbitraje (Base *supra* cit.).

[272] Galleteros de la provincia de Guipúzcoa (Base 3ª), pág. 491 y Siderurgia, Metalurgia y derivados de Granada (art. 22), pág. 635. En sentido similar, Industrias de la Madera de Almería, aunque indicando que la reducción de jornada tendrá como limite 24 horas semanales (Base 8ª), pág. 916.

[273] Aserrerías mecánicas de almacenistas de madera de Vizcaya (art. 29), pág. 953.

[274] Art. 30 de las Bases citadas *supra*, pág. 953.

[275] Siderurgia, Metalurgia y derivados de Albacete (Base 14), pág. 618.

- Obligación del patrono, antes de proceder a los despidos, de reducir la jornada de trabajo a treinta y seis horas semanales y si, a pesar de ello, persistiera la falta de trabajo, la reducción será de veinticuatro horas semanales. En caso de que tampoco con esta última medida se resolviera la situación, persistiendo la falta de trabajo, se podrán efectuar los despidos [276].

- Obligación del patrono de reducir la jornada de trabajo a treinta y seis horas semanales antes de proceder a los despidos y si, a pesar de ello, persistiera la falta de trabajo, la reducción será de veinticuatro horas semanales. En caso de que tampoco con esta media jornada se resolviera la situación, se faculta al patrono para que efectúe una nueva reducción, en este caso de acuerdo con los obreros, que podría superar las veinticuatro horas semanales o proceda a los despidos [277].

- Obligación del patrono, antes de proceder a los despidos, de reducir los días de trabajo durante un mes, pudiendo efectuar las extinciones, si persistiera la falta de trabajo, una vez transcurrido dicho periodo [278].

- Obligación del patrono de proponer a los obreros la reducción de jornada, como requisito previo para proceder a los despidos por crisis. Formulada la propuesta, si aquéllos no la aceptan, el patrono tendrá "libertad de despedir al obrero u obreros sobrantes"; en cambio, si los obreros se muestran conformes con la propuesta de reducción realizada por el patrono, los despidos no pueden llevarse a cabo [279]. De otro lado, durante el periodo de reducción de jornada, el taller permanecerá cerrado [280], imposición de la que hay que deducir que la referida reducción afecta a todo el personal de la plantilla, ya que, en caso contrario, el taller permanecería abierto respecto a los trabajadores que llevan a cabo su jornada normal.

- Recomendación al empresario para que reduzca la jornada, en los supuestos de *escasez* o *falta de trabajo*, en vez de proceder al despido [281].

- Posibilidad, no obligación, del empresario de reducir la jornada de trabajo en los supuestos de crisis y siempre que la reducción sea aceptada por los trabajadores

---

[276] Industria de Constructores de Carros de Madrid y provincia (Base 7ª), págs. 928-929.

[277] Industria de Construcción de Carruajes de Madrid y provincia (Base 5ª), pág. 930.

[278] Juguetería de Córdoba (arts. 9º y 10º), pág. 633.

[279] Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 32), pág. 546. En el mismo sentido, Fábricas de Galletas de Salamanca (Base 15), pág. 545, indicándose, además, en estas últimas Bases que, no obstante aceptada la propuesta y llevada a efecto la reducción de jornada, si transcurrido el periodo de tres meses, continuara la falta de trabajo, el patrono podrá proceder a los despidos (Base 16, párrafo primero), pág. 545.

[280] Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 45), pág. 546.

[281] Construcción de Carruajes de Vizcaya, que señalan que "se preferirá la práctica de la reducción de jornada a la ejecución de despidos" (Base 7ª), pág. 955 y Cinteros de Cataluña (con residencia en Manresa), que indican que, en el supuesto de "crisis de trabajo, a los efectos de evitar despidos, el patrono procurará repartir el trabajo equitativamente entre todos sus obreros" (Base 7ª), pág. 963.

[282]; en caso de inexistencia de acuerdo, el patrono puede proceder a los despidos [283].

- Posibilidad de que, en caso de *crisis de trabajo*, empresario y trabajadores acuerden el establecimiento de turnos para evitar los despidos y, si no existe al respecto acuerdo entre las partes, resuelve el Jurado Mixto [284].

- Si el despedido por crisis es un vocal del Jurado Mixto, el patrono debe "notificar al presidente del Jurado el hecho y el motivo del despido" [285].

- Si el despedido por crisis es vocal del Comité Paritario, debe el patrono comunicar, con 15 días de antelación, el despido al referido Organismo [286].

Con independencia de los anteriores requisitos previos a los despidos, contenidos en las Bases de Trabajo, hay que indicar que éstas, en ocasiones, distinguen entre *falta de trabajo* y *crisis temporal*, señalando la posibilidad de despido en el primer caso y excluyendo el poder empresarial en el segundo ya que para éste sólo establece la posibilidad de reducción de la jornada diaria o de los días laborables de la semana [287]. Es más, existen Bases en las que se indican, para el supuesto de exceso de personal por *falta de trabajo*, que el patrono, de acuerdo con sus obreros, deberá repartir las horas de la jornada entre los mismos [288], no haciéndose alusión alguna a la posibilidad de despido, posibilidad extintiva que sí se establece, en cambio, para cuando el *sobrante de personal* sea debido a la *transformación de la industria por procedimientos modernos* [289].

Asimismo, se han analizado Bases que, aunque de otra forma, excluyen el poder del empresario respecto a la extinción contractual. En este sentido se pueden citar las que no prohiben el despido pero establecen, en determinadas circunstancias,

---

[282] Artículo 11 de las Bases de Trabajo de la Industria de Chocolatería, Bombonerías y Tostaderos de Café de Valladolid (pág. 572).

[283] Artículo 11 de las Bases indicadas anteriormente.

[284] Arrumbadores de la provincia de Huelva: "En (...) crisis de trabajo los patronos y obreros, de común acuerdo, podrán establecer (...) un turno que, disminuyendo la jornada o los días de trabajo en la semana, permita dar ocupación a todos sin necesidad de acudir a despedir a los sobrantes (...)". Si las partes no llegarán a un acuerdo, se acudirá al Jurado Mixto que "resolverá sobre el establecimiento o no del turno con vistas de las circunstancias del caso" (art. 21, párrafos primero y segundo), pág. 1138.

[285] Harinería y Molinería de Salamanca (Base 17ª, párrafo segundo), pág. 549 y, con idéntica expresión literal, Panaderías de Sevilla (art. 14, párrafo segundo), pág. 556.

[286] Confiterías de Sevilla (Base 14ª), pág. 553.

[287] En este sentido, Metalurgia de la provincia de Badajoz que, para el supuesto de *falta de trabajo* no debida a la voluntad del patrono, señala que éste "podrá despedir a los obreros que no le sean necesarios" (art. 37, párrafo segundo), pág. 621, mientras que para el "caso de disminución de la actividad industrial, producida por crisis temporal (...) se procederá a reducir la jornada diaria o los días laborables en la semana (...) para evitar los despidos" (párrafo primero del precepto aludido), pág. 620. En sentido similar, Obreros de material eléctrico y científico de Madrid (art. 40, párrafo primero), pág. 698.

[288] Tejidos de Crevillente (Alicante), Base 5ª (pág. 959).

[289] Base 9ª de las citadas *supra* (pág. 959).0

la obligación de despedir, lo que constituye, obviamente, una clara exclusión del poder de dirección del empresario en la materia [290].

3.- Readmisión

Una vez reglado el despido, la mayoría de las Bases analizadas establecen el derecho a la readmisión del trabajador despedido, para el supuesto de que la empresa procediera a incrementar su personal.

Sin embargo, la regulación de la readmisión en las Bases no es uniforme ya que mientras unas lo hacen de forma genérica, otras señalan determinados criterios selectivos, existiendo, asimismo, Bases en las que, aun regulándose el referido derecho, se otorga discrecionalidad al empresario para proceder a la readmisión de los despedidos [291].

A) Readmisión genérica

Las que establecen, con carácter general, la posibilidad de que el obrero o empleado sea nuevamente colocado por la empresa en caso que ésta vuelva a tener trabajo [292], aunque, en ocasiones, se exige que el puesto a cubrir

---

[290] Así, las Bases para las faenas de vendimia en los partidos judiciales de Manzanares, Daimiel, Infantes, Valdepeñas y Alcázar de San Juan, que señalan que los patronos "deberán despedir" a los obreros forasteros "si se presentasen, remitidos por las Bolsas del Trabajo u Oficinas de colocación, obreros varones de la localidad en paro forzoso" [art. 4º (subrayado es nuestro)], pág. 427.

[291] En este sentido, Panaderías de Salamanca, señalan que el empresario "procurará avisar y admitir preferentemente" a los obreros despedidos por crisis [Base 16ª (subrayado es nuestro)], pág. 550.

[292] En este sentido, Pastores de Tarazona (Zaragoza): si el patrono vende el ganado, el trabajador no tendrá derecho a indemnización ni preaviso por el despido aunque, si vuelve a tener ganado debe ser admitido el que fue despedido si se encontrara desocupado ("en vaga", según la Base 4ª), pág. 463; Panaderías de Ávila (Base 13ª), pág. 470; Panaderías de Ciudad Real y su provincia (art. 10), pág. 481; Panaderías de Gerona: el obrero despedido quedará en "situación de disponible y con derecho preferente al reingreso una vez desaparecida la causa que motivó su separación del trabajo" (Base 15ª), pág. 489; Harinería y Molinería de Granada: el obrero despedido tiene derecho a reserva de la plaza "para cuando aumente el trabajo" (Base 5ª), pág. 490; Panaderías de la provincia de Guipúzcoa: se impone al obrero la obligación de tener al corriente al patrono de su domicilio por si es de nuevo llamado a trabajar (Base 19ª), pág. 492; Panaderías de Irún, Fuenterrabía, Lezo, Pasajes, Oyarzun, Rentería y Alza (Base 23ª, párrafo primero), pág. 493; Industrias de la Panificación de Lérida (Capital), Base 15ª (pág. 496); Fabricación de Chocolates de Madrid (Base 10ª), pág. 505; Fabricación de Hielo de Madrid (Base 18, párrafo tercero), pág. 513; Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid: se exige para la readmisión, cuando el patrono vuelva a cubrir las plazas, que continúen residiendo en la misma población y que no estén colocados en la misma profesión (art. 25), pág. 528; Panaderías de la provincia de Orense (art. 23, párrafo segundo), pág. 534; Harinería y Molinería de Palencia, aunque se establece la posibilidad de que el patrono tenga en cuenta "la mejor aptitud" del obrero "para el desempeño del cargo" (Base 19ª), pág. 538; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 33), pág. 546; Harinería y Molinería de Salamanca (Base 16ª), pág. 549; Panaderías de la provincia de Segovia (Base 14ª), pág. 551; Confiterías de Sevilla (Base 12ª), pág. 553; Molineros de la provincia de Valladolid (art. 17, párrafo segundo), pág. 567; Chocolatería, Bombonerías y Tostaderos de Café de Valladolid (art. 11), pág. 572; Minería de Puertollano (Ciudad Real), Base 15, párrafo cuarto (pág. 588); Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Albacete (Base 15), pág. 618; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Almería (Base 14), pág. 619; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), art. 20, párrafo cuarto (pág. 625); Artes Gráficas de Guipúzcoa (art. 11, párrafo segundo), pág. 1052; Electricidad, Gas y Agua de Murcia (Base 17.2º), pág. 1238; Despachos, Oficinas y establecimientos análogos de carácter mercantil de Orense (Base 12, párrafo cuarto), pág. 1561; Bases complementarias a las de Acomodadores y similares de Madrid (Base 1ª, párrafo tercero), pág. 1583 y Personal de la Banca Privada (Bases de carácter nacional), Base 23, párrafo tercero], pág. 1510.

corresponda a la categoría profesional del trabajador despedido [293] o, incluso, que se trate de cubrir la plaza que quedó vacante por el despido [294].

B) Readmisión selectiva

Se regulan los criterios de selección, entre los trabajadores despedidos, para formar, de nuevo, parte de la empresa, prevaleciendo, en la mayoría de las veces, el factor de la antigüedad como elemento determinante de la preferencia en la readmisión [295].

De otro lado, las Bases de Trabajo, cuando recogen el derecho a la readmisión, ya sea de forma genérica o estableciendo criterios específicos, señalan, en ocasiones, un determinado periodo de tiempo para tener derecho a la ocupación preferente, transcurrido el cual el patrono, en consecuencia, gozaría de plena libertad para la elección de los nuevos operarios.

En consonancia con lo anterior, se pueden citar las Bases que limitan el citado derecho a la readmisión al plazo de cuatro meses [296], seis meses [297] o un año [298],

---

[293] Panaderías de Cáceres: los obreros despedidos se consideran en situación de excedentes forzosos, con derecho preferente a volver al trabajo, dentro de su categoría correspondiente, si hiciera falta más personal (Base 9ª, párrafo segundo), pág. 478; Comercio al por mayor de Barcelona y provincia: el despedido gozará de preferencia para cuando se necesite "más personal de su categoría" (art. 38), pág. 1282 y Cocineros de Madrid y demás provincias de la Jurisdicción del Jurado: el despedido tiene "derecho a ocupar la primera plaza" que se cubra que corresponda a "su categoría profesional" (Base 19ª), pág. 1433.

[294] En este sentido, Empleados de Notarías de Barcelona: "preferencia para ocupar la plaza" si ésta es de nuevo cubierta (art. 15), pág. 1515.

[295] Establecen criterios selectivos para la readmisión: Trabajos agrícolas en la provincia de Cáceres (con excepción del partido judicial de Navalmoral de la Mata): en caso de cesación de ganadería los obreros despedidos tendrán derecho preferente a su colocación, "por orden de antigüedad", si el patrono reanudara el negocio (art. 29), pág. 423; Bodegas de Vinos de Córdoba: la nueva colocación será por turno de antigüedad, empezando, pues, "por el último despedido" ya que es éste el de mayor antigüedad (Base 19), pág. 482. En sentido idéntico: Panaderías de Córdoba (Capital), Base 11ª (pág. 486); Galleteros de Guipúzcoa: "serán admitidos por riguroso turno de antigüedad" (Base 4ª), pág. 491, de lo que se deduce que la readmisión empezará por los más antiguos de la empresa; Cerámica sanitaria de Guipúzcoa: la readmisión se efectuará "por orden mismo de antigüedad" (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 820; Serrerías mecánicas de Málaga y provincia: se colocará "al más antiguo" (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 934; Modistería de San Sebastián y provincia de Guipúzcoa: se admitirá "por orden de antigüedad" (Base 6ª, párrafo primero), pág. 992. En sentido idéntico las dos siguientes: Fábricas de tintes y quitamanchas de Guipúzcoa (art. 7º, párrafo primero), pág. 993 y Oficinas de Jaén y su provincia (excepto Linares), Base 50, párrafo primero (pág. 1540) y Electricidad, Gas y Agua de Madrid (sólo empleados): los despedidos tendrán derecho a ocupar las vacantes que se produzcan "por orden de antigüedad en sus respectivas categorías" (Base 12), pág. 1231.

[296] Como, por ejemplo, Confiterías de Sevilla, que estableciendo con carácter general el derecho a la readmisión, si hubiera nuevamente trabajo, lo limita al plazo de cuatro meses desde el despido (Base 12ª), pág. 553.

[297] Como, por ejemplo, Chocolatería, Bombonerías y Tostaderos de Café de Valladolid, que establecen con carácter general el derecho de los trabajadores a la readmisión durante un plazo de 6 meses desde los despidos, con la indicación, incluso, de que, en caso de readmisión, les será respetada la antigüedad anterior (art. 11), pág. 572.

[298] En este sentido, Trabajos agrícolas en la provincia de Cáceres (con excepción del partido judicial de Navalmoral de la Mata), que, estableciendo el criterio de la antigüedad, aluden a la reanudación del negocio "dentro del año siguiente" (art. 29), pág. 423; Panaderías de Irún, Fuenterrabía, Lezo, Pasajes, Oyarzun, Rentería y Alza, en las que se establece, de forma genérica, la obligación de readmisión "tan pronto como vuelva a tener faena" la empresa y "durante el plazo de un año, a contar de la fecha del despido" (Base 23ª, párrafo primero), debiendo, de otro lado, el trabajador "tener al tanto en todo momento a su patrono de su domicilio" (párrafo segundo de la Base indicada), pág. 493; Minería de Puertollano (Ciudad Real), en las que, regulándose genéricamente el derecho a la readmisión, se señala que "entre la fecha del despido y la de readmisión" no debe haber transcurrido "más de un año" (Base 15, párrafo cuarto), pág. 588;

a contar, en todo caso, a partir de la fecha en que el operario fue despedido o bien lo limitan al plazo de un mes a contar desde la fecha en que la empresa comunica la existencia de vacante al Jurado Mixto [299] o al periodo de ocho días a contar desde que la empresa hace pública las plazas vacantes [300].

Finalmente, y para concluir el presente análisis, hay que indicar que la mayoría de las Bases estudiadas, se refieren al despido por crisis desde una perspectiva *plural*, es decir afectando a más de un trabajador de la plantilla [301], lo que no significa que no existan Bases que sigan considerando el despido por crisis desde una perspectiva individual, tal y como lo concibió el artículo 46 LJM´31 [302].

Asimismo, existen Bases en las que se recogen las dos posibilidades, es decir que pueda afectar a uno o varios operarios [303].

Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), que, regulando genéricamente la readmisión, indican que los despedidos tendrán preferencia a la nueva admisión hasta el año siguiente a la fecha de los despidos (art. 20, párrafo cuarto), pág. 625; Cerámica sanitaria de Guipúzcoa, que, estableciendo el criterio de la antigüedad, se indica que el derecho a la readmisión "caducará al año", debiendo el trabajador tener "al corriente al patrono del domicilio" (Base 7ª, párrafo segundo), pág. 820 y Oficinas de Jaén y su provincia (excepto Linares), que señalan que la readmisión se hará "por orden de antigüedad" siempre que los puestos suprimidos se "estableciesen dentro de un año" desde la supresión (Base 50, párrafo primero), pág. 1540.

[299]Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596.

[300]En este sentido, Metalurgia, Siderurgia y derivados de Navarra, que señalan la obligación del patrono de anunciar en "tablilla, colocada en sitio bien visible de sus talleres, las vacantes existentes", así como la relación de trabajadores con derecho a la readmisión (art. 10, párrafo tercero), pág. 668.

[301]Por ejemplo, regulan el despido desde un aspecto plural, las siguientes: Fábricas de Harinas de Álava (art. 11), pág. 465; Harineros y Molineros de la provincia de Badajoz (Base 22ª), pág. 471; Panaderías de la provincia de Cáceres (Base 9ª), pág. 478; Bodegas de Vinos de Córdoba (Base 19ª), pág. 482; Fideístas de Córdoba (Base 7ª), pág. 485; Industria Azucarera de Granada (Base 10ª), pág. 491; Pastelerías de San Sebastián (Base 8ª), pág. 492; Galleteros de la provincia de Guipúzcoa (Base 3ª), pág. 491; Industrias de la Panificación de Lérida (Capital), Base 15ª (pág. 496); Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid (Base 11ª), pág. 503; Industria de Confitería, Pastelería y Repostería de Madrid (Base 15ª), pág. 500; Fabricación de Bombones y Caramelos de Madrid (Base 11ª), pág. 503; Fábricas de Galletas de Madrid (Base 11ª), pág. 506; Fabricación de Cervezas del Jurado Mixto Nacional (Base 43ª), pág. 510; Fabricación de Hielo de Madrid (Base 18), pág. 513; Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid (art. 25), pág. 528; Confiteros, Pasteleros y similares de Melilla (art. 7), pág. 531; Harinería y Molinería de Palencia (Base 18ª), pág. 538; Panaderías y similares de Las Palmas (art. 23.5º), pág. 539; Confiterías de Sevilla (Base 11ª), pág. 553; Panaderías de Toledo (Capital), Base 4ª (pág. 560); Molineros de la provincia de Valladolid (art. 17), pág. 567; Industria Azucarera de Valladolid (Base 3ª, párrafo primero), pág. 568; Empleados administrativos de Minas de León (art. 10), pág. 596; Minas de lignito de la provincia de Teruel (art. 28), pág. 613; Ebanistería en general de Barcelona (Base 20), pág. 921; Electricidad, Gas y Agua de Madrid (empleados), Base 12 (pág. 1231); Producción y Distribución de Electricidad de Navarra (Base 4ª, párrafo segundo), pág. 1242 y Comercio en general de la provincia de Jaén (excepto Linares), Base 15 (pág. 1311).

[302]Por ejemplo, regulan el despido desde un aspecto individual, las siguientes: Panaderías de Ávila (Base 13ª), pág. 470; Panaderos de Badajoz (art. 8), pág. 472; Panaderías de Barcelona (Capital), art. 18 (pág. 474); Panaderías de Barcelona (Provincia), Base 11ª (pág. 475); Confitería, Pastelería y Repostería de Granada y provincia (Base 10ª), pág. 490; Vaquerías y Despachos de leche de Madrid (Base 14ª), pág. 508; Panaderías de Madrid y pueblos del Consorcio (Base 13), pág. 519; Vinateros y similares de Málaga (art. 6), pág. 531; Harineros y Molineros de la provincia de Murcia (excepto Cartagena), art. 10 (pág. 532); Panaderías de Cartagena (Base 14), pág. 534; Panaderías de la provincia de Orense (art. 23), pág. 534; Panaderías de la provincia de Segovia (Base 14ª), pág. 551; Conductores de Auto-ómnibus de línea de Barcelona, art. 28 (pág. 1118); Conductores de Taxis de Barcelona (art. 27), pág. 1123; Tracción de sangre de Madrid (Base 11), pág. 1146; Comercio en general de León y su provincia (sin numeración ya que no existe división de las Bases por artículos), pág. 1313; Peluquerías de Valladolid [Base 6ª d), párrafos primero y segundo], pág. 1502 y Empleados de Notarías de Barcelona (art. 15), pág. 1515.

[303]Por ejemplo, regulan el despido desde un aspecto individual y plural las siguientes: Trabajos agrícolas de la provincia de Granada (excepto Alpujarras, Motril y Albuñol), Base 49,B) y D), págs. 433-434; Panaderías de Álava (arts. 18 y 20), pág. 467; Confiteros y Pasteleros de Badajoz (Base 14ª), pág. 472; Fábricas y Molinos harineros de Cádiz y

Posiblemente, el hecho de que la mayoría de las Bases se refieran al despido por crisis desde una perspectiva *colectiva* (en algunas, incluso, se emplea la expresión *despido colectivo* [304]) sea debido a que los Jurados Mixtos fueran conscientes de que cuando la crisis se cierne sobre la empresa, no es un solo trabajador el que puede verse afectado por las medidas extintivas, sino que, generalmente, son varios, ya que, en la mayoría de las ocasiones, difícilmente la situación puede solucionarse con el despido de un único operario.

Por tal motivo, se comprueba como, en numerosas Bases de Trabajo, los términos singulares del artículo 46 LJM´31 [305] se *pluralizan.*

Es, pues, a partir de las Bases donde el despido por crisis, que hasta este momento se configuraba como figura jurídica individual por excelencia (siguiendo la tónica del despido por motivo imputable al trabajador), empieza a *colectivizarse*, pudiendo afectar, la misma causa, a más de un operario.

En consecuencia, se puede indicar que la normativa posterior sobre despidos por crisis, donde ya se regula la institución desde un punto de vista *plural o colectivo* (Decreto de 29 de noviembre de 1935 [306] y no Ley de 25 de junio de 1935 [307]), no hace más que recoger la realidad social plasmada, de forma consensuada, en las Bases de Trabajo.

---

provincia (arts. 7 y 9), pág. 479; Panaderías de Ceuta (Base 9ª), pág. 481; Panaderías de Ciudad Real y provincia (Base 10ª), pág. 481; Confiteros y Pasteleros de Córdoba (Base 6ª), pág. 483; Fábricas de Harinas de Córdoba y provincia (Base 5ª.1º), pág. 484; Panaderías de Córdoba (Capital), Base 11ª (pág. 486); Conservas y Salazones Pescados de la Coruña (Base 6ª), pág. 488; Harinerías y Molinerías de Granada (Base 5ª), pág. 490; Panaderías de la provincia de Guipúzcoa (Bases 19ª y 20ª), pág. 492; Panaderías de Irún, Fuenterrabía, Lezo, Pasajes, Oyarzun, Rentería y Alza (Bases 23ª y 24ª), pág. 493; Panaderías de Logroño (art. 15), pág. 498; Fabricación de Chocolates de Madrid (Bases 9ª y 10ª), pág. 505; Confiteros, Pasteleros y similares de Melilla (Base 7ª), pág. 531; Panaderías de la provincia de Orense (art. 20), pág. 537; Fábricas de Galletas de Salamanca (Base 15), pág. 545; Confitería, Pastelería y similares de Salamanca (Base 32), pág. 546; Harinería y Molinería de Salamanca (Bases 14ª y 16ª), pág. 549; Estuchadores de Azúcar de Valladolid (art. 13, párrafo segundo), pág. 571; Sombrererías de Baleares (Base 3ª, párrafo segundo), pág. 970; Garajes, porteros, lavacoches y demás dependientes de estos establecimientos de Madrid (Bases 53 y 55), pág. 1141; Compañía de Tranvías de Madrid y su provincia (art. 26), pág. 1148; Transportes mecánicos de Navarra (art. 25), pág. 1156; Tranvías de Vigo y provincia de Pontevedra (art. 20), pág. 1163; Comercio en general de Oviedo (art. 22), pág. 1331; Personal administrativo no productor de los Ramos de Seguros (no incluidos el de enfermedad) de Barcelona (art. 23, párrafo segundo), pág. 1518 y Empleados de Despachos y Oficinas de Sevilla (art. 17), pág. 1568.

[304] Fábricas de Cemento portland de Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia, Toledo y Ciudad Real y canteras de materias primas situadas en las mismas provincias (Base 44.2ª, párrafo segundo), pág. 853 (sic, ya que por el número de paginación corresponde a la 835). Asimismo, Siderurgia, Metalurgia y derivados de Puertollano (Ciudad Real), emplea la expresión *despidos colectivos* (art. 20, párrafo final), pág. 625 y, en sentido parecido, Pastas Alimenticias de Madrid, Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Ávila, Segovia, Toledo y Valladolid, cuyo artículo 25 señala "si los despidos fueran colectivos" (pág. 528).

[305] "El despido de un obrero" o "el obrero podrá exigir".

[306] Compruébese a estos efectos como las expresiones "el despido de un obrero" del artículo 46 de LJM´31 o "cuando un obrero sea despedido" del artículo 47 del mismo texto legal, se convierten en virtud del Decreto (disposición única), y gracias a las Bases, en "despedir obreros" (párrafo primero); "evitar despidos" (párrafo segundo); "realizar los despidos" u "obreros despedidos" (párrafo quinto); subrayados son nuestros. Es decir lo que inicial e históricamente era una figura jurídica individual, se convierte, a través de las Bases de Trabajo, en una institución que puede tener naturaleza colectiva, quedando plasmado en el Decreto tal carácter.

[307] Más adelante, cuando se proceda al estudio de la referida Ley, se profundizará en esta afirmación.

Es más, a través del referido Decreto de 1935 se establece un procedimiento, de obligado cumplimiento para todas las empresas [308] y de carácter previo a la efectividad de la decisión extintiva por parte del empleador [309], en el que tendrá un valor significativo importante, e indudable relevancia, la intervención de los Jurados Mixtos [310]. Posibilidad de actuación previa al despido por parte de los referidos organismos, con la consiguiente limitación del poder de dirección del empresario, que ya se contemplaba en algunas Bases de Trabajo [311], lo que supone, pues, que también se elevan a rango normativo acuerdos que ya se contenían en aquéllas.

3.- LEY DE 25 DE JUNIO DE 1935 [312]

Como se ha señalado, la LJM´31 introdujo por primera vez en nuestro Derecho positivo la noción de crisis como causa extintiva empresarial e independiente, por tanto, del comportamiento del trabajador.

No obstante, el artículo 46 de la referida Ley contemplaba el despido por crisis desde una perspectiva individual [313], no colectivizada.

---

[308] Sin necesidad, pues, de que se estableciera en las Bases de Trabajo que les fueran de aplicación.

[309] Procedimiento previo al despido que, hay que recordar, no se contenía *ex* art. 46 LJM´31.

[310] Como se analizará *infra*.

[311] *Vid*. *supra.*

[312] El Proyecto de esta Ley fue leído en las Cortes el día 15 de mayo de 1935, siendo presentado el día anterior en el Consejo de Ministros, con el carácter de "complementario" y con el objetivo de "iniciar la solución del paro en su conjunto", por el Ministro de Trabajo, Sanidad y Previsión Social, D. Federico Salmón Amorín, perteneciente a la CEDA [Gil Robles, J.M.: *No fue posible la Paz*, Barcelona (Ariel), 1968, págs. 273 y 275]; de este Ministro indica Gil Robles que se trataba de "una de nuestras figuras más valiosas y completas", aunque con "innato pesimismo en cuanto a la capacidad de corrección de los hombres" (*op*. cit. *supra*, pág. 346). El referido Proyecto fue elaborado por una ponencia designada en el Consejo de Ministros del día 9 de mayo, a la que se dio el plazo de una semana para la redacción del mismo, lo que supuso "unas jornadas de esfuerzo abrumador", y que estaba compuesta, además de por el Ministro de Trabajo aludido, por los Ministros de Hacienda y Obras Públicas (Gil Robles, J.M.: *op*. cit. *supra*, pág. 275), debiéndose entender que la intervención del Ministro de Hacienda venía motivada por la necesidad de consignación presupuestaria de las cantidades destinadas a la lucha contra el paro (art. 17 de la Ley) y el de Obras Publicas porque se trataba de emplear a los obreros parados en la construcción de obras y edificios públicos (arts. 5 y 6 de la Ley). Concretamente en la sesión del 29 de junio de 1935 fueron aprobados, por aclamación, los presupuestos y el Gobierno "se hallaba dispuesto a gastar en tres años (...) cinco mil millones de pesetas en obras extraordinarias de primer establecimiento, lo que aumentaría la potencialidad económica de España, fomentaría la circulación de riqueza y reduciría, hasta casi hacerlo desaparecer, el paro involuntario" (Gil Robles, J.M.: *op*. cit. *supra*, pág. 280), debiéndose tener en cuenta, respecto a estas obras extraordinarias, que en la España de 1935 "existían 918 pueblos y 8.766 aldeas y caseríos absolutamente incomunicados; 3.000 carecían de agua y se hallaban sin terminar 16.000 pasos a nivel, algunos de los cuales alcanzaba la aterradora estadística de una víctima al mes" (Gil Robles, J.M.: *op*. cit. *supra*, pág. 276).

[313] "El despido de un obrero podrá estar justificado" comenzaba indicando el referido precepto, añadiendo, líneas después, que "el obrero podrá exigir los salarios correspondientes" (subrayados son nuestros).

En cambio, la Ley de 25 de junio de 1935 [314], se ha indicado, supuso la primera regulación del *despido colectivo por «falta de trabajo»* [315], siendo, de otro lado, la primera vez que se alude legalmente a la *falta de trabajo* ya que, hasta este momento, el artículo 46 LJM´31 hacía una referencia genérica a la *crisis de trabajo* [316], con independencia de que aquella expresión hubiera sido utilizada por numerosas Bases de Trabajo [317].

Asimismo, en la referida Ley de 1935 sitúa parte de la doctrina [318] el origen de la intervención administrativa -no sinónima de autorizatoria [319]- en las extinciones contractuales *por causas económicas* [320].

No obstante, para comprender estos inicios del intervencionismo estatal en las relaciones privadas, hay que tener en cuenta que la norma comentada sale a la luz en una época de agravamiento [321] de los efectos de la crisis económica [322] -

---

[314]Publicada en la Gaceta de 26 de junio y denominada usualmente de "Medidas transitorias para remediar el paro obrero"; no obstante el título literal que se publicó en la Gaceta fue: "PARO OBRERO. Normas para su remedio" [datos tomados del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi), marginal 1095]. Y efectivamente se intentó combatir el paro obrero a través de dos frentes: 1º) protección del empleo existente (art. 12) para evitar el aumento del paro completo y 2º) creación de empleo futuro (resto del articulado) para conseguir la disminución del desempleo. Como ha señalado la doctrina, con la referida Ley se arbitran medidas de apoyo al empleo, como el fomento de obras públicas, concesión de primas y otras análogas, para incentivar la creación de empleo [*vid*. Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op*. cit., pág. 248 y Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 48], de ahí que, a los pocos días de ser aprobada, el Ministro Salmón Amorín indicara a Gil Robles, Presidente de su Partido, que "en muchas grandes ciudades, en un par de meses, quedaría absorbido el paro" en la construcción (Gil Robles, J.M.: *No fue posible la Paz, op*. cit., pág. 275). De esta forma, la Ley, a pesar de su carácter "transitorio" [hasta el punto que por Ley de 13 de julio de 1936 (Gaceta, 15 de julio) tuvo que ser prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1937], como ha indicado la doctrina, pone en marcha, a través de la lucha contra el desempleo, "mecanismos jurídicos que han llegado hasta nuestros días" (Rodríguez de la Borbolla, J.: *op.* cit. *supra*, pág. 48). De otro lado, se puede indicar que el verdadero alcance de esta Ley quizás fuera "nublado" por su artículo 12, ya que, dada la importancia del mismo, el resto de su articulado parece haberse quedado en el olvido; no obstante, la Ley supuso la concienciación por parte del Estado de la necesidad de su intervención, no sólo para la protección del empleo existente (art. 12), sino también para la creación del inexistente; es decir, se intenta, de un lado, evitar la destrucción de empleo y, de otro, incentivar su creación. Se pretende, en otras palabras, alcanzar dos objetivos: 1º.- evitar, respecto a los trabajadores empleados, que se conviertan en desempleados totales (artículo 12: facilitando, no imponiendo, como se analizará *infra*, a las empresas otras medidas) y 2º.- conseguir que los desempleados totales se transformen en trabajadores.

[315]García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op*. cit., pág. 115 y, en sentido similar, mismo autor en *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 18. Posiblemente este autor indique que se trata de la primera regulación del *despido colectivo* inspirado en la expresión "despido parcial de obreros por falta de trabajo" (contenida al comienzo del artículo 12 de la Ley), entendiendo -hay que suponer- la misma como despido de parte de los obreros de la empresa o, lo que es igual, extinción de los contratos de trabajo de determinados trabajadores. No obstante, hay que opinar, el artículo puede tener otra lectura bien distinta, como se analizará cuando se proceda a su comentario.

[316]Con ello, pues, como indica García Becedas, *se consagra legalmente la doctrina* que incluía la falta de trabajo, el *exceso de personal*, la *reducción del volumen del negocio* y otras análogas en el concepto de *crisis* contenido en el artículo 46 LJM´31 [*Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 18, con remisión, en nota 44 de la misma página, a las Resoluciones contenidas en la obra de Benítez de Lugo *Extinción del contrato de trabajo (disolución de la relación laboral)*, Madrid, 1945, págs. 58 y ss.].

[317]*Vid*. *supra* las Bases que hacen referencia a la *falta de trabajo* como causa de despido.

[318]Por todos, Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., págs. 67 y 79.

[319]A pesar de que García Becedas, G: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 20, alude a la "autorización de la autoridad administrativa".

[320]Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 67, matizando el autor (*op*. cit., pág. 79) que dicha actuación administrativa *no parece* que pueda ser calificada de *autorización.*

[321]La crisis económica, instaurada en España desde comienzos de los años 30, se hará más profunda durante los años del bienio conservador (noviembre de 1933 a diciembre de 1935), gobernado por radicales y cedistas. Como

con la consiguiente repercusión negativa sobre el empleo [323]- en que se hallaba España [324], como consecuencia de la Gran Depresión de 1929 [325], por lo que, a través de la misma [326], se instaura lo que se ha denominado un *mecanismo administrativo elusivo de los despidos por falta de trabajo en las empresas* [327].

---

señala Montoya Melgar, A., *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 246, el paro forzoso continúa aumentando debido a las *condiciones de la economía* y a la *retracción de las inversiones ante la convulsa situación social* del país, mencionando, al respecto, a un contemporáneo de la época, D. Pablo Callejo de la Cuesta, Fiscal del Tribunal Supremo, que indicaba en el año 1935: "hoy por hoy, el trabajo lo crea, lo fomenta, lo precisa el capital, y el capital se retrae; se esconde, se recluye en los valores del estado o en la esterilidad de las cuentas corrientes y las cajas fuertes cuando el orden no es seguro ni la paz social está garantizada" (*op*. *et loc*. cit. *supra*). Este agravamiento de la situación económica durante el bienio conservador motivó que durante este periodo salieran a la luz nuevas disposiciones destinadas a paliar, en la medida de lo posible, sus efectos (*vid.* Fernández Villlazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op.* cit., pág. 67). En el mismo sentido, Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 48, señala que *la extraordinariedad de la crisis económica general, así como la gravedad de sus consecuencias*, llevaron a la creación de mecanismos, también *extraordinarios* (...), *para combatirla*.

[322]Rodríguez de la Borbolla, J.: *op*. *et loc*. cit. *supra*, alude a la *agudización de la crisis económica*, con el consiguiente incremento del desempleo.

[323]Para un resumen del número de trabajadores en paro forzoso desde agosto de 1933 hasta junio de 1934, *vid*. González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op.* cit., pág. 1732. Sobre la cifra total de parados en diciembre de 1933, *vid*. Tuñón de Lara, M., *La Segunda República*, AA.VV.: *Historia de España*, Madrid (Información y Revistas, S.A.), 1986, pág. 1005, cifra que coincide con la facilitada por Saz Campos, I.: *La Segunda república*, AA.VV.: *Historia de España* (Dir.: Antonio Domínguez Ortiz), Volumen XI, Barcelona (Planeta), 1991, pág. 314, en la que distingue entre obreros *en paro completo* y *en paro parcial* [citando como fuente a Albert Balcells (*Crisis económica y agitación social en Cataluña (1930-1936)*, *op*. cit., pág. 59], diferenciación entre *parados parciales* y *parados totales*, respecto al mismo periodo, que también es realizada por Tuñón de Lara en *El Movimiento obrero en la Historia de España*, Madrid (Taurus), 1972, pág. 834. Sobre el número de obreros parados en diciembre de 1934 y en diciembre de 1935, *vid*. Tuñón de Lara, M.: *El Movimiento obrero ...*, *op*. cit., págs. 835 y 836, respectivamente. En relación al periodo comprendido de enero de 1932 a diciembre de 1935, Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 74, nota 7 [con cita de la obra de Ramón Tamames (*La República. La Era de Franco*, Madrid, 1973, pág. 118)], señala que *el número de parados se había duplicado*, mientras que Gil Robles (*No fue posible la Paz*, *op*. cit., pág. 273) indica que *desde diciembre de 1933 hasta abril de 1935, el número de obreros parados había disminuido en más de doscientos mil*.

[324]A pesar de que Gil Robles (*No fue posible la Paz*, *op*. cit., pág. 273) indicara que la situación no era *tan extraordinariamente grave*, manteniendo, incluso, que existió un descenso del número de parados en abril de 1935 respecto a diciembre de 1933, hay que afirmar con rotundidad, después de analizar las estadísticas, que no existió la disminución de obreros parados señalada por Gil Robles, ya que, si se compara el número de obreros parados en diciembre de 1933 (cifra que facilita Tuñón de Lara, *El Movimiento obrero ...*, *op*. cit., pág. 834) con el de abril de 1935 (cifra que facilita el propio Gil Robles, *op*. cit. *supra*, pág. 274), el resultado que se obtiene es la existencia de 57.053 personas más desocupadas, pudiéndose deber dicha inexactitud a que Gil Robles comparara, de forma errónea, la cifra completa de parados en diciembre de 1933 (618.947) con la de sólo parados *totales* de abril de 1935 (400.000), en cuyo caso sí daría como resultado la disminución del número de parados en más de 200.000.

[325]Tuñón de Lara en *La Segunda República*, *op*. cit., señala que, al tener España una economía basada en las exportaciones mineras, "el impacto de la crisis mundial llegará por vía de esas exportaciones y del regreso de mano de obra emigrada y salida de capitales" (pág. 1004). Según este autor es en el año 1933 cuando se confirma que España *padece los efectos de la crisis económica mundial*, alcanzando el paro cotas hasta entonces desconocidas: 618.947 obreros parados (de los que el sesenta por ciento son trabajadores agrícolas) en diciembre (*op*. cit. *supra*, pág. 1005), cifra de parados que coincide con la señalada por Saz Campos en *La Segunda república*, *op*. cit., pág. 314 (mencionando a Albert Balcells, *Crisis económica ...*, *op.* cit., pág. 53); no obstante, en esta última obra se distingue entre trabajadores en *paro completo* (351.804) y en *paro parcial* (267.143) que da como resultado los 618.947 citados por Tuñón de Lara.

[326]Como indica Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 49, esta norma supone la "prefiguración del modelo de procedimiento regulador de los despidos por crisis que acabaría asentándose en nuestro ordenamiento".

[327]Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 253.

En efecto, dicho mecanismo se contenía en el artículo 12 [328] de la Ley de 25 de junio de 1935 [329] y consistía, según la doctrina [330], en la posibilidad de sustitución del despido de obreros [331] -motivado en la falta de trabajo [332]- por el establecimiento de turnos (lo que significaría trabajar menos horas al día) o reducción de días semanales de labor [333] (lo que supondría trabajar menos días a la semana), a elección de la empresa [334].

Ambas medidas suponen, en definitiva, trabajar menos horas de las inicialmente convenidas, lo que llevaría aparejada una pérdida proporcional de la retribución a satisfacer al obrero y, por consiguiente, un menor costo para la empresa.

En los dos supuestos, pues, hay que opinar, los trabajadores quedarían en situación de *desempleados parciales.*

A través del referido artículo, se ha indicado, se priva a los empresarios de la *facultad extintiva directa* [335], que por crisis les otorgaba el artículo 46 LJM´31,

---

[328] Artículo 12: "En aquellas empresas en que se justifique la necesidad del despido parcial de obreros por falta de trabajo (...) se autoriza al Ministro del ramo para, oído el parecer del Jurado mixto que corresponda, establecer turnos de trabajo o reducir el número de días semanales de labor, quedando facultadas las empresas para elegir entre ambas medidas".

[329] La situación socio-económica de nuestro país, que dio origen, entre otras disposiciones, a la Ley de 25 de junio de 1935, ya fue denunciada dos años antes por el sacerdote y diputado del partido radical Basilio Alvarez: "La paralización de muchas industrias, que determina, naturalmente, una cadena sin fin de despidos, ha engrosado las filas peregrinas de los sin trabajo. Cada día cierra una fábrica o disminuye su personal, porque la demanda de sus productos ha sufrido también una disminución evidente" ("Dar trabajo es un deber del Estado: trabajar es una obligación del hombre", *Dos años de agitación política*, I, Alcalá de Henares, 1933, pág. 147, datos tomados de Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 249 y nota 10 de la misma página).

[330] Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873 a 1978)*, *op*. cit., pág. 248, indica que la Ley establece *turnos y jornadas reducidas* para *evitar el «despido parcial de trabajadores por falta de trabajo»*. No obstante esta opinión, y como se analizará *infra*, el establecimiento de turnos y jornadas reducidas van a suponer la existencia de despido parcial; es decir, la implantación de tales medidas traerá como consecuencia directa que los trabajadores afectados por las mismas sean despedidos de forma parcial. Por tanto, se puede indicar que el despido parcial es el fin último conseguido, mientras que el establecimiento de turnos de trabajo o reducción de los días de labor serían los dos medios para llevarlo a cabo.

[331] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254, indica, refiriéndose al artículo 12 de la Ley: "La procedencia de despidos por crisis económica en la empresa se troca así administrativamente en el establecimiento de meras modificaciones en el contrato de trabajo de los trabajadores afectados, evitándose con ello la extinción de las relaciones de laborales (...)".

[332] Según García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 18, se puede entender por *falta de trabajo* la reducción o ausencia de pedidos.

[333] Ambas posibilidades suponen reducción del tiempo de trabajo y, por tanto, reducción de salarios para los afectados (García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., págs. 20 y 21).

[334] La medida a elegir, lógicamente, sería bien el establecimiento de turnos, bien la reducción de los días semanales de labor. Nunca entraría como alternativa en esta opción llevar a cabo los despidos.

[335] En este sentido, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 20, señala que se "privará al empleador de facultad extintiva directa cuando se produzca en la empresa una «falta de trabajo» (...) para someterla a autorización de la autoridad administrativa". No obstante esta opinión, al respecto hay que señalar, de nuevo, que la autoridad administrativa no procedía, a través del artículo 12, a la autorización de los despidos, sino que sólo autorizaba, en su caso, la implantación de medidas alternativas para evitar aquéllos; en el supuesto de que se considerara que éstas no eran factibles, el artículo 12 no indicaba, según se ha visto, nada respecto a la posibilidad de despido, aunque esta facultad empresarial existía de acuerdo con el artículo 46 de la LJM´31 que, se entiende, no sufre modificación con la Ley que se comenta.

debiendo ahora someter su decisión a las indicaciones del Ministro de Trabajo sobre la posibilidad de adopción de otras medidas.

No obstante, esta afirmación debe matizarse en el sentido de que efectivamente existe privación de la referida facultad si se interpreta el artículo 12 como elusivo del *despido de parte de los trabajadores de la empresa.*

En caso contrario, es decir si se interpreta como solicitud empresarial de implantación de semana reducida, lo que conduciría a un *desempleo parcial* de los trabajadores afectados, la posibilidad de extinguir los contratos de trabajo por crisis no sufriría merma alguna, en el sentido de que seguiría siendo de aplicación el artículo 46 de la LJM´31.

Siguiendo esta última interpretación, lo que en realidad establecería el artículo 12 sería la posibilidad de modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin necesidad de contar la empresa con el acuerdo previo de los obreros, tal y como establecía, de forma obligatoria, el artículo 26 g) del Reglamento General de los Patronatos [336].

En efecto, el artículo 12 puede tener otra lectura bien distinta: en vez de referirse al despido de parte de los obreros de la empresa, a lo mejor está haciendo alusión (a través de la expresión *parcial*) no a la necesidad de extinguir los contratos de trabajo, sino única y exclusivamente a su posible modificación.

Es decir, todo depende de la interpretación [337] que se dé al término *parcial*, en relación con el sustantivo *despido*:

- si se entiende como *parte de*, es natural que se esté refiriendo a la extinción de determinados contratos de trabajo (despido de *parte de* los obreros).

---

[336] El artículo 26 g) del Decreto de 7 de abril de 1932, por el que se aprueba el Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Revisora Paritaria Superior (Gaceta, 9 de abril), señalaba, entre otras, como funciones de los Patronatos de Previsión Social: "Autorizar, en casos de crisis industrial, la implantación de la semana reducida" de acuerdo con las reglas siguientes: "La implantación de la semana reducida constituye un sistema excepcional de trabajo para remediar o atenuar las crisis industriales mediante concierto entre el patrono y los obreros a quienes afecten" [regla 1ª (subrayado es nuestro)]. "Para que tales obreros no sean considerados como eventuales (...) será necesario que dicho patrono formule ante el Patronato de Previsión Social correspondiente una petición de implantación de la semana reducida, cuyos fundamentos deberán ser comprobados por los medios más eficaces a juicio de dicho organismo. En todo caso, se requerirá el asentamiento o la intervención de un representante de los obreros afectados a la interrupción convenida" (regla 2ª). "Las liquidaciones de las cuotas patronales durante el periodo que rija la semana reducida se realizarán mensualmente, ...(descontándose)... de la cuota mensual el importe de los días en que no se haya trabajado (...)" (regla 3ª). "Tan pronto como cese el régimen de semana reducida, el patrono o los obreros lo comunicarán al Patronato de Previsión Social (...)" (regla 4ª). "El Patronato (...) comunicará a la Caja colaboradora correspondiente todo acuerdo de implantación o cese de semana reducida" (regla 5ª).

[337] Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.: "El régimen jurídico del despido (II): Leyes de Contrato de Trabajo y de Jurados Mixtos, RPS, nº 77, pág. 59: "el no precisar más el legislador que había de entenderse como despido parcial de obreros por falta de trabajo, ha producido en nuestro ordenamiento una situación de escasa claridad en la materia todavía no salvada" [tomado de Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, tesis fotocopiada (sin publicar), 1977, pág. 46, nota 25].

- si se entiende como contrapuesto al término *total*, puede estar refiriéndose no a la extinción sino a la reducción de horas del contrato, quedando el trabajador *desempleado parcialmente*, es decir en paro parcial, provocado por un *despido parcial*.

Siguiendo esta segunda interpretación, no se trataría de extinción contractual o *despido total* de parte de los trabajadores de la plantilla, sino de un *despido incompleto* de los mismos, en el sentido de mantenerse el vínculo laboral aunque reducidas parcialmente las horas de trabajo [338].

A este respecto, y como nuevo fundamento de esta última interpretación, hay que añadir que las estadísticas de trabajo de la época hacían la distinción entre trabajadores en *paro total* [339] y en *paro parcial* [340], distinguiéndose, asimismo, entre trabajadores en *paro completo* y trabajadores en *paro parcial* [341], debiendo ser estos últimos los que tenían una jornada de trabajo reducida, es decir los que habían sido objeto de *despido parcial*.

Por tanto, al emplearse el mismo adjetivo -*parcial*- que la Ley, ésta debe estar haciendo referencia (cuando alude al *despido parcial*) a la posibilidad de reducción de jornada [342], manteniéndose vigente el contrato, lo que daría lugar a un *paro parcial* o *no total* [343].

Corrobora esta opinión el concepto de *paro parcial* entendido como el de aquellos operarios que "trabajaban menos de cinco días por semana" [344], por lo que si la Ley estuviera refiriéndose a una verdadera extinción contractual no hubiese

---

[338]Corrobora esta opinión el hecho de que, con anterioridad, las Bases de Trabajo aludieran al *despido total* en contraposición a la reducción de los días semanales de labor [Juguetería de Córdoba (art. 8º), pág. 633].

[339]*Vid.* estadísticas citadas por Tuñón de Lara en *El Movimiento obrero ..., op*. cit., págs. 834 y 835 y mismo autor en *La España del Siglo XX (De la Segunda República a la Guerra Civil), op*. cit., págs. 389 y 390, citada esta última obra por García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 16, nota 29.

[340]La expresión *paro parcial* referida a los trabajadores afectados por reducción de jornada o de número de días de trabajo fue empleada frecuentemente por las distintas normativas de protección contra el Paro Obrero, dictadas durante el periodo de Franco (*vid. infra* Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco, donde se procede al análisis de las mismas).

[341]Estadísticas mencionadas por González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op.* cit., pág. 1732; Albert Balcells, *Crisis económica ..., op*. cit., pág. 53, citado por Saz Campos, I.: *La Segunda república*, *op*. cit., pág. 314 y Tuñón de Lara, M.: *El Movimiento obrero ..., op*. cit., pág. 807.

[342]Corrobora esta opinión el hecho de que cuando, muchos años después, se estableció la prestación de desempleo (como se analizará *infra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco) su Orden reguladora de 5 de mayo de 1967 alude al *cese parcial* (como justificativo de la prestación de desempleo parcial) en referencia a la reducción del número de horas de la jornada reglamentaria o del número de jornadas de trabajo [art. 22.3,b)]. Es decir, emplea el mismo adjetivo que la Ley analizada de 1935 (*parcial*), con la única diferencia de que se alude a *cese* en vez de a *despido*.

[343]Tuñón de Lara, M.: *El Movimiento obrero ..., op*. cit., pág. 836, se refiere al paro no total, en contraposición al desempleo total.

[344]Tuñón de Lara, M.: *El Movimiento obrero ..., op*. cit., pág. 834. En este concepto, estarían también incluidos, por tanto, los operarios que trabajaran, por ejemplo, media semana, como indica Tuñón de Lara, *op*. cit. *supra*, pág. 836.

empleado el calificativo *parcial,* sino que simplemente hubiera hecho referencia al despido [345].

Y, a mayor abundamiento, por razón de crisis de industria cabía la posibilidad, desde el año 1932, que el empresario solicitara la *jornada reducida* [346] que suponía la reducción de la semana de trabajo a cinco, cuatro o menos días [artículo 26 g) del Decreto de 7 de abril del referido año [347]].

Así pues, el artículo 12, entendido en la segunda interpretación dada, no supondría una novedad absoluta en nuestro Derecho positivo, ya que la posibilidad de reducción de jornada venía recogida en el artículo 26 g) del Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social (aprobado por Decreto de 7 de abril de 1932).

---

[345] Ratifica esta afirmación, la existencia de Contratos Colectivos en los que, cuando se intenta eludir el despido por medio de la adopción de otras medidas, no se emplea el término "despido parcial", sino sólo "despido", omitiendo el adjetivo. En este sentido, se puede citar el artículo 10 del Contrato Colectivo de Trabajo del Gremio de Confiteros y Pasteleros de Jerez de la Frontera, procedente del Jurado Mixto de la misma localidad (Acuerdo de 14 de septiembre de 1931), tomado de la obra de González-Rothvoss (*Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., pág. 480), cuyo párrafo primero indicaba: "Cuando en una Casa donde haya varios operarios se reduzca el trabajo y se quiera evitar despidos, podrá acordarse que el personal alterne, pero en este descanso obligado de los obreros se respetará un turno riguroso" (subrayado es nuestro) y su párrafo segundo añadía: "Si la disminución del trabajo ocurre en un taller que sólo tenga un obrero, se fijarán los días de descanso obligado mediante acuerdo entre patrono y obrero", quedando claro, pues, que el Contrato Colectivo está haciendo referencia a la posibilidad de evitar la extinción de la relación de trabajo. En sentido parecido, se puede citar la Base 3ª de las de Trabajo del Ramo de Galleteros de la provincia de Guipúzcoa, procedente del Jurado Mixto Interlocal de la misma localidad, que señala: "Si por falta de trabajo en alguna fábrica hubiese que proceder al despido de obreros, antes de efectuarse estos despidos se reducirá la jornada de trabajo al mínimum de tres días; si una vez reducida la jornada persistiere la falta de trabajo, los despidos se efectuaran por riguroso orden de antigüedad (...)" (*op*. cit., pág. 491), por lo que, también en este supuesto, no se duda de que se intenta evitar la extinción de la relación laboral a través de reducción de los días de labor, pero la aludida Base se refiere a *despido,* no a *despido parcial.* Igualmente, las Bases de Trabajo de las Fábricas de Galletas de Salamanca (Base 16) y de Confitería, Pastelería y similares de Salamanca recogen la posibilidad de acuerdo empresa/trabajador a los efectos de reducción de la jornada de trabajo para evitar los despidos (Base 32), *op*. cit., págs. 545 y 546, respectivamente; no obstante, en las aludidas bases se menciona el término despido, omitiendo el adjetivo *parcial,* por lo que se están refiriendo a la posibilidad de evitar las extinciones contractuales, afirmación que se corrobora del tenor literal de ambas Bases que es el siguiente: Base 16ª, párrafo primero: "Cuando por convenio de ambas partes y motivado por la falta de trabajo, se haya reducido la jornada, si pasado el periodo de tres meses continuara la falta de trabajo, el patrono podrá proceder al despido, empezando siempre por el más moderno (...)"; en sentido parecido se expresa la Base 32ª, referida también a la crisis de trabajo: "Siempre que (...) tuviesen necesidad los patronos de despedir personal, antes de llevar a cabo dichos despidos los patronos propondrán a los obreros la reducción de jornada, y si los obreros estuviesen conformes (...), los despidos no se llevaran a efecto. Cuando los obreros no aceptasen la propuesta de reducción de jornada hecha por el patrono, quedará éste en libertad de despedir al obrero u obreros sobrantes". Asimismo, en referencia a la reducción de jornada, emplean la expresión "evitar los despidos" (sin el calificativo de parcial), entre otras, las Bases de Metalurgia de la provincia de Badajoz (art. 27, párrafo segundo), pág. 620; Metalurgia de Baleares (art. 36, párrafo primero), pág. 623; Siderurgia, Metalurgia y derivados de Madrid (con jurisdicción en Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Toledo), art. 37, párrafo primero (pág. 645); Obreros plateros y orfebres de Madrid (art. 37, párrafo primero), pág. 655; Obreros de material eléctrico y científico de Madrid (art. 40, párrafo primero), *op*. cit. *supra*, pág. 698 e Industria del Mueble de Guipúzcoa (art. 21, párrafo primero), *op*. cit. *supra*, pág. 925. Por el contrario, la Ley de 25 de junio de 1935 no es, al respecto, ni medianamente clara, si se entiende conforme a la primera interpretación mencionada.

[346] Tuñón de Lara, M.: *El Movimiento obrero ..., op*. cit., pág. 839, indica que se pretende combatir el desempleo con *con paliativos de jornadas reducidas de trabajo (con lo que se suprimía el paro completo, pero* incrementaba *el paro parcial).*

[347] A este respecto, González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social, op.* cit., pág. 1618, alude a los Acuerdos del Instituto Nacional de Previsión de fechas 18 de mayo de 1932 y 14 de febrero de 1934, Expedientes números 3 y 99, respectivamente.

Sí supondría novedad el procedimiento, ya que mientras el artículo 26 g) del Reglamento requiere acuerdo previo de reducción entre empresario y trabajadores afectados y posterior autorización del Patronato [348], el artículo 12 de la Ley omite la referencia a la necesidad del pacto expreso, siendo sólo necesaria la solicitud empresarial y posterior autorización del Ministerio [349].

También es novedosa, a partir de la Ley comentada, la intervención del Ministerio (en 1932 autorizaban los Patronatos, con el requisito ineludible del acuerdo previo, quedando el Ministerio al margen de la medida).

Así pues, la Ley está concediendo al Ministerio, *ex* artículo 12, facultades modificativas contractuales hasta entonces inexistentes, ya que, como ha quedado dicho, las mismas estaban en poder de los Patronatos.

En ambos casos, lógicamente, la crisis debe ser alegada y probada por el empresario.

En base a la primera interpretación que se puede dar al artículo 12 [350], la existencia de la crisis da lugar a dos tipos de consecuencias jurídicas:

1) despido parcial de obreros, entendido como extinción contractual de parte de la plantilla de la empresa, o

2) introducción de modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo [351].

Ambas medidas serían alternativas, intentando el artículo 12 de la Ley comentada, según esta interpretación, que se lleve a cabo en primer lugar la modificación de condiciones y, sólo en el supuesto de que éstas no fueran posibles, se faculta a las empresas para proceder a los despidos. Se impone, pues, al empresario la necesidad del planteamiento de medidas distintas al despido como requisito previo para poder llevar a cabo la extinción contractual (condición *sine qua non* inexistente hasta entonces) [352].

---

[348] Siendo considerada la "implantación de la semana reducida" como "un sistema excepcional de trabajo para remediar o atenuar las crisis industriales" (regla 1ª del precepto y apartado aludidos). Sobre la competencia de los Patronatos en la materia, *vid*. Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op.* cit., pág. 67.

[349] Asimismo, la Ley, a diferencia del Decreto de 1932, omite toda referencia a la excepcionalidad de la medida, posiblemente porque la crisis en 1935 ya no fuera un supuesto extraordinario, sino un fenómeno normal dentro de la marcha de las empresas.

[350] Entender que el artículo al aludir a *despido parcial* se está refiriendo al despido de parte de los obreros de la empresa.

[351] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., pág. 254 y Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 50.

[352] En cambio, con la segunda interpretación, el contenido del artículo 12 sufre un giro radical: no se están imponiendo nuevos requisitos a las empresas para extinguir los contratos de trabajo por crisis, sino todo lo contrario: se está dando facilidades a las mismas, pero no para extinguir, sino para llevar a cabo modificaciones en aquéllos.

Se procuraría, pues, a través de la modificación del contrato, evitar la extinción de la relación laboral y, consiguientemente, la destrucción de empleo [353]. Se pretende, de este modo, evitar la pérdida total del empleo a través del reparto del existente (preferible que existan dos obreros con jornada reducida de ocho a cuatro horas, por ejemplo, a que se proceda al despido de uno) [354].

No obstante, cualquiera que sea la postura que se adopte dentro de las dos interpretaciones mencionadas (hay que entender más correcta la segunda), en esta posibilidad de modificación del contrato de trabajo [355] ocupa un puesto primordial la actuación, directa y en única instancia, del Ministerio de Trabajo [356], único facultado para imponer las medidas alternativas al despido por crisis.

Sin embargo podía suceder que el Ministerio no procediera a la modificación de los contratos a través de la imposición de las referidas medidas alternativas. Para este supuesto, el artículo 12 guarda el más absoluto mutismo, por lo que hay que volver a recordar las dos interpretaciones que se han dado al mismo, para conocer las consecuencias jurídicas de tal falta de autorización:

- Según la primera interpretación, ante el silencio ministerial, la empresa quedaría facultada implícitamente para proceder a los despidos, de acuerdo con el artículo 12 aludido.

Así pues, se entiende que, una vez que las medidas alternativas no son autorizadas, queda en libertad la empresa para despedir.

La solicitud de las medidas alternativas, y posterior denegación ministerial, se trocaría, pues, en requisito *sine qua non* previo para proceder a los despidos por crisis.

- De acuerdo con la segunda interpretación, si no existe autorización de modificación sustancial, la empresa no quedaría facultada para llevar a cabo los

---

[353] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254. Como indicaba el Ministro Salmón Amorín en el Preámbulo del Proyecto de la Ley de 25 de junio de 1935, presentado a las Cortes el 15 de mayo del mismo año, "por la extensión, por la hondura, por las derivaciones y, simplemente, por criterio de humanidad y de buen gobierno al Poder público corresponde dirigir la acción para prevenir, aminorar y hacer desaparecer el paro involuntario" (datos tomados de Palomeque López, M.C., *op*. cit. *supra*, págs. 250-251).

[354] Pretensión que ya se recogía, con anterioridad, en algunas Bases de Trabajo, en las que se imponían al empresario la obligación de reducir jornada para "evitar el despido de los obreros" [Fábricas de Cemento portland de Madrid, Ávila, Cuenca, Guadalajara, Segovia, Toledo y Ciudad Real y canteras de materias primas situadas en las mismas provincias (Base 44.4ª), pág. 853 (sic, ya que por el número de paginación corresponde a la 835), subrayado es nuestro para destacar la inexistencia del adjetivo *parcial*].

[355] Que penetra en nuestro Derecho "de la mano de la «crisis» y como alternativa al despido" (Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio*..., *op.* cit., pág. 50) y, asimismo, "como instrumento de defensa de la estabilidad en el empleo y de la conservación del contrato" (Rodríguez de la Borbolla: *op*. cit. *supra*, pág. 51).

[356] La Ley no se refiere explícitamente al Ministro del Trabajo, sino que alude al "Ministro del ramo" (art. 12). No obstante, el párrafo primero de la Exposición de Motivos del Decreto de 29 de noviembre de 1935, que la desarrolla, se refiere de modo expreso al Ministro de Trabajo: "La Ley de 25 de junio de 1935, aprobada por las Cortes, para prevenir y remediar en lo posible el paro forzoso involuntario faculta, en su artículo 12, al Ministro de Trabajo (...)". Así pues, las competencias irrogadas por la Ley al Ministro del ramo hay que entenderlas referidas al Ministro de Trabajo.

despidos en función del artículo 12, sino que debería acogerse a la vía del artículo 46 LJM´31, que no es derogado. En este supuesto, no sería la solicitud de las referidas medidas el requisito ineludible para proceder a los despidos, sino que la empresa está facultada para optar, indistintamente, por cualquiera de las dos vías:

1ª.- Modificación de las condiciones de trabajo (*ex* artículo 12 de la Ley).

2ª.- Extinción contractual (*ex* artículo 46 LJM´31).

A juicio de la empresa queda, pues, la adopción de uno u otro procedimiento.

Desde este último punto de vista, el empresario cuenta con dos alternativas indistintas, no subsidiarias, ante la "falta de trabajo" motivada por la crisis:

A) **Solicitar la modificación sustancial** de las condiciones de trabajo por la vía del artículo 12, lo que implicaría reducción de jornada, con el consiguiente ahorro salarial, siempre y cuando esta medida sea autorizada. En este sentido, y en apoyo de esta segunda interpretación que se mantiene, hay que traer a colación el tenor literal del artículo 12 *in fine* cuando indica "quedando facultadas las empresas para elegir entre ambas medidas". Es decir, una vez autorizada la modificación sustancial, la empresa queda en libertad para escoger entre "establecer turnos de trabajo" o "reducir el número de días semanales de labor", o, dicho de otro modo, para elegir entre los dos tipos de *despido parcial*. Y no queda en libertad para proceder a las extinciones porque las mismas no son objeto de solicitud, de acuerdo con esta interpretación que se defiende, de ahí el silencio -sobre los despidos- del artículo 12 cuando alude a la no autorización. De otro lado, el precepto comentado emplea el término *facultad,* no obligación, de escoger entre ambas medidas.

En cambio, si se interpretara el mismo considerando la autorización de modificación como alternativa e impeditiva de los despidos, se hubiese indicado "quedando *obligadas* las empresas para elegir entre ambas medidas", es decir, se estaría obligando a la empresa a elegir una de las dos medidas modificativas, en vista de que se le cierra la facultad de proceder a los despidos que es lo que, según la primera teoría, se solicita.

Se alude, pues, a *facultad,* porque se parte de la base de una solicitud empresarial de *despido parcial*, entendido como *incompleto,* no totalmente extintivo y, dentro de las posibilidades de *despido parcial*, se encuentran tanto la reducción de la jornada diaria como la de los días de labor. De ahí que la Ley emplee el término *facultad* para dejar claro que, una vez autorizada la modificación, la empresa puede escoger el tipo de *despido parcial* que desee.

B) **Proceder directamente a los despidos** por la vía del artículo 46 LJM´31, sin necesidad de tener que acudir, previamente, al artículo 12.

De otro lado, abundando en la posibilidad de que se solicite la modificación contractual [357], hay que señalar que es el Ministerio quien decide, mientras que el Jurado Mixto tiene competencias sólo para emitir su "parecer" antes de la adopción de la decisión ministerial. "Parecer" que, según se puede deducir del tenor del artículo 12 aludido, tendría el carácter de informe preceptivo, pero no vinculante ya que no se establece nada al respecto.

En ambos casos, es decir ya se solicite modificación ya se proceda a la extinción, corresponderá siempre a la empresa, con carácter previo a la decisión, la alegación y comprobación de la crisis ("en aquellas empresas en que se justifique" indica el artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935 ó "el despido de un obrero podrá estar justificado" preceptúa el artículo 46 LJM´31).

En consonancia con las afirmaciones anteriores, hay que concluir indicando que no se puede entender que el artículo 12 se esté refiriendo al *despido parcial* como extinción de los contratos de parte de los obreros de la empresa, a no ser que se reconozca que el mismo adolece de gran incoherencia e incongruencia desde el principio al fin, ya que, siguiendo esta teoría, resultaría que:

- la empresa solicita los despidos, entendidos como extinciones.

- el Ministro tiene facultad para autorizar otras medidas, lo que supondría que no se pueden efectuar los despidos y que la solicitud empresarial es denegada, pero el precepto no contiene expresamente indicación de que los despidos no se pueden llevar a cabo.

- si no se autorizan esas otras medidas, el artículo no indica nada sobre la solicitud inicial, es decir si se pueden llevar a cabo los despidos (la teoría de la autorización implícita para despedir procede de la doctrina ante el silencio del artículo).

En cambio, más congruente sería la interpretación que se ha mantenido, de forma que:

- la empresa solicita el *despido parcial,* entendido no como extinción sino como reducción de la jornada laboral.

- el Ministro, si autoriza la solicitud, establece los correspondientes turnos o reduce los días semanales de labor.

- la empresa escoge entre las dos medidas, suponiendo ambas dos tipos del *despido parcial* inicialmente solicitado.

- si el Ministro no establece tales reducciones, la empresa no puede llevar a cabo su solicitud inicial, ya que la misma ha sido desestimada.

---

[357] *Vid*. *supra* apartado A).

Finalmente, y para terminar el presente análisis, hay que indicar que las dos interpretaciones dadas al artículo 12 comentado, tendrían vigencia para el periodo que va desde el 25 de junio de 1935 (aprobación de la Ley de Paro Obrero) hasta el 29 de noviembre del mismo año (aprobación del Decreto [358]), ya que en esta última fecha se alude con claridad al despido y a las modificaciones sustanciales como medidas alternativas al mismo.

No obstante, el referido Decreto, a pesar de su carácter reglamentario, y dictado teóricamente en desarrollo de la Ley, lleva a cabo, hay que entender indebidamente, funciones legislativas ya que regula materias no contenidas en la propia Ley como pueden ser:

- la alusión a la posibilidad de los despidos (una vez desaconsejadas las medidas alternativas), extremo sobre el que guarda silencio la Ley o

- las competencias atribuidas al Jurado Mixto -emisión de informe previo, según la Ley- que se transforman en verdaderas y auténticas resoluciones, en ocasiones no susceptibles, siquiera, de recursos.

4.- DECRETO DE 29 DE NOVIEMBRE DE 1935 [359]

Según su Exposición de Motivos [360], surge para evitar el incumplimiento por parte de las empresas del artículo 12 de la Ley de 25 de junio [361], motivado, entre otras

---

[358] Que se analiza *infra*.

[359] Gaceta de 3 de diciembre. Denominado por la doctrina de "Despido parcial de obreros por falta de trabajo" (*vid*. AA.VV.: *La Legislación Social en la Historia ...*, *op*. cit., pág. 735), aunque en el *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi), marginal 2141, aparece con el siguiente título: "DESPIDOS. Por falta de trabajo", omitiéndose, pues, cualquier referencia al calificativo *parcial*. De otro lado, la expresión, empleada por la doctrina, *despido parcial* sirve de base a Fernández Villazón ("Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 70) para afirmar que el Decreto era aplicable sólo en los casos de *crisis parcial*, pero no cuando se produjere *paralización absoluta* de la actividad empresarial, en cuyo supuesto, *posiblemente*, sería de aplicación la figura de la fuerza mayor, para la que *no se preveía intervención administrativa*; asimismo, continúa el autor, la adopción de posibles medidas alternativas a los despidos sólo es posible en caso de *crisis parcial en el que hay una escasez de trabajo que puede ser paliada*, pero no para el supuesto de *crisis total caracterizado por la carencia absoluta de trabajo*.

[360] Exposición de Motivos del Decreto de 29 de noviembre de 1935: "La Ley de 25 de junio de 1935, aprobada por las Cortes, para prevenir y remediar en lo posible el paro forzoso involuntario faculta, en su artículo 12, al Ministro de Trabajo para establecer turnos o reducir jornadas en aquellas industrias en que se justifique la necesidad del despido parcial de obreros por crisis económicas o falta de trabajo" (párrafo primero); no obstante, se añade, "las empresas y patronos a los que podía afectar el precepto del artículo 12 han venido despidiendo, con posterioridad a la publicación de la Ley, a los obreros que trabajaban en sus industrias, sin notificarlo al Ministerio de Trabajo" (párrafo segundo), por lo que "tal estado de cosas conviene remediarlo para facilitar el exacto cumplimiento de la Ley" (párrafo tercero). Hay que aclarar que la transcripción de la Exposición de Motivos no ha sido tomada del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi), marginal 2141, que corresponde al mencionado Decreto, sino de la obra de AA.VV.: *La Legislación Social en la Historia ...*, *op.* cit. (pág. 735) ya que en aquél no aparece Preámbulo alguno.

razones, por no haber hecho el Ministerio de Trabajo uso de la facultad reconocida en el artículo 19 del mismo texto legal [362], como reconoce el propio párrafo segundo *ab initio* del referido Preámbulo.

Posiblemente este "incumplimiento empresarial" fuera debido a que el artículo 12, de acuerdo con la segunda interpretación mantenida [363], no establecía necesidad de autorización para la extinción de los contratos, sino sólo para su modificación. Por tanto, las empresas no tenían que solicitar autorización alguna cuando su intención era despedir (entendiendo despido como extinción), ya que permanecía abierta la vía directa del artículo 46 LJM´31.

Es más, si, como indica el Preámbulo del Decreto [364], el artículo 12 establecía la necesidad de notificación previa al Ministerio de Trabajo de los despidos por crisis, debía haberlo expresado con mayor claridad.

Supuso este Decreto, según la doctrina, el desarrollo del mecanismo *elusivo de los despidos por crisis* [365], contenido en el artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935, así como la normativa reguladora del procedimiento [366] de tales extinciones contractuales, inexistente hasta entonces [367], siendo considerado como la norma precursora de toda la legislación posterior sobre crisis [368] y, por tanto, el primer antecedente normativo de los sucesivos Decretos sobre la materia [369].

El mismo, pues, establecerá el *procedimiento administrativo* encaminado a la obtención de la *autorización* [370], a la que alude el artículo 12 de la Ley de 25 de

---

[361] Se indica que *empresas y patronos* han despedido, después de la publicación de la Ley, a los obreros *sin notificarlo al Ministerio de Trabajo* (párrafo segundo de la Exposición de Motivos).

[362] El artículo 19, párrafo primero *ab initio* de la Ley de 25 de junio de 1935 señalaba: "El Ministro de Trabajo dictará las disposiciones reglamentarias pertinentes para la ejecución de esta ley".

[363] Considerada como la más correcta.

[364] "Las empresas (...) han venido despidiendo, con posterioridad a la publicación de la Ley, a los obreros (...), sin notificarlo al Ministerio de Trabajo (...)" [párrafo segundo (subrayado es nuestro)].

[365] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254.

[366] Como indica Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 49, en el artículo único del Decreto se regularon las distintas fases del procedimiento y las competencias de los Jurados Mixtos y del Ministerio de Trabajo.

[367] García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 18.

[368] Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op*. cit., pág. 249.

[369] Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op*. cit., pág. 206.

[370] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254. Como indica Fernández Villazón, "Evolución histórica ...", *op*. cit, no se trata de "la autorización o no de unos despidos, sino la decisión sobre la posibilidad o imposibilidad de evitarlos estableciendo turnos o reduciendo la jornada de trabajo" (pág. 69 y, en el mismo sentido, pág. 70). Así pues, concluye el autor, aunque se aluda en el Decreto a la "autorización" del artículo 12, la misma viene referida no a los despidos, sino al establecimiento de las medidas alternativas (*op. et loc.* cit. *supra*, nota 9). En cambio, Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 73, señala que la decisión del Ministro sobre la *autorización* que le otorga *el artículo 12* comprende autorizar el despido o su sustitución por las medidas alternativas. No obstante esta opinión, y dado el tenor literal del artículo 12, al que se remite la disposición única del Decreto, hay que entender más acertada la interpretación que lleva a cabo Fernández Villazón (*op. et loc.* cit. *supra*), en el sentido de que no existe autorización propiamente dicha para los despidos.

junio de 1935 (según señala el párrafo cuarto *in fine* de su disposición única) que desarrolla.

Sin embargo, como se analizará *infra*, no sólo regula la referida autorización (de modificación sustancial de los contratos de trabajo [371]), sino que, además, fija normas de procedimiento para las extinciones contractuales, es decir para los despidos.

Es a través de este Decreto donde, se puede indicar, las empresas son privadas de la facultad extintiva directa que les otorgaba el artículo 46 de la LJM´31 [372], ya que se regula en su artículo único un procedimiento extintivo ineludible al que no hacia mención el artículo 12 de la Ley.

Este procedimiento se sustancia por los trámites siguientes [373]:

- La empresa que se vea en la necesidad de "despedir" obreros "por falta de trabajo" [374], se dirigirá al Jurado Mixto correspondiente, justificando las causas en que fundamente su decisión [375].

- El Jurado Mixto, a partir de esta comunicación, puede practicar, por un término de ocho días, las diligencias que estime oportunas para estudiar la posibilidad de evitar los despidos mediante la imposición a la empresa de la adopción de otras medidas alternativas: establecimiento de turnos de trabajo o reducción de días semanales de labor [376].

- La actuación del Jurado termina con la emisión del "informe", acerca de la posibilidad o imposibilidad de llevar a cabo los "mecanismos elusivos" [377].

---

[371] Montoya Melgar, A.: "Poder del empresario y movilidad laboral", Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 38, 1989, pág. 166, indica que "la estrategia de permitir modificaciones laborales como medio de evitar los despidos está ya presente en (...) el Decreto de 29 de noviembre de 1935", añadiendo (*op*. cit., pág. 167) que "la modificación de condiciones no era pura y simple alteración de un derecho del trabajador, sino alternativa al despido, favorecedora en definitiva del propio trabajador" (citado por Rodríguez de la Borbolla, *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 50, nota 121). No obstante, como indica Rodríguez de la Borbolla, *op.* cit. *supra*, pág. 53, la posibilidad de modificación sustancial de las condiciones de trabajo quedaba limitada, en la normativa republicana, respecto a: 1) la *causa*: sólo se alude a *«falta de trabajo»*; el *contenido*: se podían concretar sólo en el *«establecimiento de turnos o reducción de días semanales de labor»* y 3) *posibilidades de aplicación*: únicamente se podía acudir a las mismas como *alternativa a los despidos* que fueran *planteados* por la dirección de la empresa *como necesarios*.

[372] A esta privación alude García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 20, pero refiriéndose a la Ley de 25 de junio de 1935, no al Decreto de 29 de noviembre de 1935.

[373] *Vid*. Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254.

[374] Compruébese como en el precepto ya no se alude al *despido parcial de obreros*.

[375] Justificación ante el Jurado Mixto de las causas motivadoras del despido, que, con anterioridad, ya se contenía plasmada en algunas Bases de Trabajo (*vid*. *supra* el análisis efectuado de las Bases).

[376] Establecimiento de medidas alternativas al despido que ya fueron contempladas, con anterioridad, en algunas Bases de Trabajo, bien como mera recomendación al empresario, bien como auténtica imposición al mismo (*vid*. *supra* el análisis efectuado de las Bases).

[377] Expresión de Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 253.

- Si del "informe" se derivara la imposibilidad de adopción de medidas alternativas, la empresa puede llevar a cabo el despido [378] o despidos proyectados.

- Si del "informe" se deriva la posibilidad de tales medidas, se comunicará al interesado para que, dentro de los tres días, formule las alegaciones que estime pertinentes.

- El "informe" del Jurado y las alegaciones del interesado serán enviadas por aquél al Ministro de Trabajo, quien, oído el parecer del Consejo de Estado, deberá decidir en el plazo de quince días.

- Si el referido plazo transcurre sin resolución, la empresa puede proceder a los despidos, con el consiguiente derecho de los trabajadores afectados al percibo de la indemnización.

Por tanto, la intervención del Jurado Mixto o del Ministerio no significaría que el procedimiento terminara con la autorización explícita para llevar a cabo los despidos ya que éstos no eran autorizados en sentido estricto.

La actuación de ambos organismos será bien distinta ya que consistirá en investigar la posibilidad de que los despidos fueran sustituidos por otras medidas alternativas.

Sólo en el supuesto de que se considerara que tales mecanismos sustitutorios no eran factibles, quedaba la empresa facultada para proceder a los despidos. Así pues, se puede indicar que la autorización para proceder a los despidos era, cuanto más, implícita.

En estas actuaciones del Jurado Mixto y del Ministerio, hay que indicar que el Decreto "fue en algunos aspectos más allá de la Ley", concretamente en las facultades atribuidas a los Jurados Mixtos [379], que se ampliaron de forma considerable [380], en perjuicio de las otorgadas por la Ley al Ministro del Trabajo [381].

En efecto, el artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935 facultaba al Ministro del ramo para "establecer turnos de trabajo o reducir el número de días semanales de labor", oído el parecer del Jurado Mixto. Así pues, en la Ley es el Ministro quien

---

[378] Aunque en el párrafo segundo *in fine* de la disposición única del Decreto comentado se alude al *despido proyectado*, lo cierto es que el título del Decreto (que aparece en la Gaceta de 3 de diciembre) es "Despidos. Por falta de trabajo" [datos tomados del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi), marginal 2141] y el párrafo primero de su disposición mencionada se refiere a *despedir obreros*. Por tanto, se puede indicar que el Decreto acogía tanto la posibilidad de un despido como de varios.

[379] Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op.* cit., pág. 68.

[380] Fernández Villazón, L.A.: *op. et loc*. cit. *supra.*

[381] También fue el Decreto *más allá de la Ley* en la posibilidad de extinción contractual que se otorgaba a las empresas, ya que la Ley sólo aludía al establecimiento de medidas alternativas (*despido parcial*), omitiendo toda referencia al *despido total.* En cambio, el Decreto alude abiertamente al despido, entendido como extinción de las relaciones de trabajo.

decide la posibilidad o no de las medidas alternativas, teniendo el Jurado actuación sólo en la emisión del "parecer".

Sin embargo, con el Decreto de 29 de noviembre de 1935 [382] el Ministerio adopta una *posición menos directa*, convirtiéndose en mero *controlador de la labor del Jurado* [383].

Y, a mayor abundamiento, dicho control no sería absoluto ya que sólo operaría en el caso de que el Jurado informara positivamente sobre la adopción de los "mecanismos elusivos de los despidos" [384] y, además, fuera impugnado el referido informe por el interesado.

A sensu contrario, si del informe se derivara la imposibilidad de tales medidas alternativas, la empresa podía llevar a cabo los despidos proyectados, por lo que, más que un "informe" [385], el Jurado adoptaba una verdadera decisión resolutoria [386].

---

[382] A pesar que este Decreto fue denominado por la doctrina de "Despido parcial de obreros por falta de trabajo" (*vid*., por ejemplo, la obra de AA.VV.: *La Legislación Social en la Historia* ..., *op*. cit., pág. 735), sólo emplea el término *parcial* su Exposición de Motivos para hacer alusión al artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935 que, en teoría, desarrolla; posteriormente, su disposición única, no vuelve a emplear este adjetivo, mencionando sólo las palabras *despedir* o *despido* y eludiendo totalmente el calificativo *parcial*: "despedir obreros" (párrafo primero); "evitar despidos" y "despido proyectado" (párrafo segundo); "realizar los despidos" (párrafo quinto). Sin embargo el Decreto (al que se le puede criticar que se extralimitó, de forma manifiesta y palpable, en el desarrollo de la Ley) se expresa con mayor claridad que ésta ya que establece con nitidez el procedimiento para llevar a cabo los despidos (en este caso entendidos como extinciones contractuales, al contrario que la Ley) y regula la intervención de los Jurados Mixtos y Ministro de Trabajo como órganos facultados para imponer medidas alternativas a los mismos, preceptuando su artículo único: "Cuando una empresa se vea precisada a despedir obreros por falta de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Jurado mixto competente, justificando (...) las causas que motiven su decisión" (párrafo primero). "Recibida (...) por el Jurado (...) dicha comunicación, éste podrá practicar, en el término improrrogable de ocho días, las diligencias que estime oportunas, con objeto de investigar la posibilidad de evitar los despidos mediante el establecimiento de turnos de trabajo o reducción de días semanales de labor, emitiendo, dentro del plazo señalado, el informe correspondiente. En caso de que de este informe se derive la imposibilidad de tales medidas, la empresa podrá proceder al despido proyectado" (párrafo segundo). "Si en el informe del Jurado (...) se declarase la posibilidad de establecer turnos de trabajo o la reducción de días de labor, se dará vista del mismo al interesado, por el término improrrogable de tres días, para que formule las impugnaciones que estime pertinentes" (párrafo tercero). "El informe del Jurado (...), con las impugnaciones (...), será elevado inmediatamente por dicho organismo al Ministerio de Trabajo, para que éste, oído el Consejo de Trabajo, decida en el plazo máximo de quince días sobre la autorización que le otorga el artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935" (párrafo cuarto). "Si transcurrido dicho plazo el Ministerio no hubiera resuelto (...), la Empresa podrá realizar los despidos, sin perjuicio de los derechos que otorgan las disposiciones vigentes a los obreros despedidos" (párrafo quinto). Así pues (aparte de la emisión del mal denominado "informe"), se otorga, como ha indicado la doctrina, a los Jurados Mixtos competencia para comprobar *la concurrencia efectiva de las circunstancias alegadas por el empleador* (García Becedas, G.: *Reconversiones industriales* ..., *op*. cit., pág. 20).

[383] Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 68.

[384] Expresión de Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., pág. 253.

[385] Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op.* cit., pág. 249, alude al "impropiamente" denominado informe.

[386] En cambio, Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op*. cit., pág. 206, señala que "las empresas debían poner en conocimiento previo del Jurado su intención de despedir (...), si bien la decisión final sobre la extinción se reservaba al Ministerio de Trabajo" (subrayado es nuestro), refiriéndose al Decreto de 29 de noviembre de 1935. Afirmación anterior que, en realidad, puede ser válida para la Ley de 25 de junio de 1935 (art. 12), pero debe matizarse para el Decreto, que, como se ha indicado, fue "más allá de la Ley" con respecto a las atribuciones de los Jurados Mixtos, existiendo supuestos, como ha quedado visto, en que el Ministerio no intervenía (cuando el "informe" del Jurado era negativo respecto a la imposición de medidas alternativas o cuando, siendo positivo, el interesado no impugnaba el mismo). Dichas atribuciones hacen pensar a Fernández Villazón (*op*. cit. *supra*, pág. 71)

Así pues, la actuación del Ministerio queda condicionada a la existencia de dos presupuestos, no alternativos, sino indisolublemente unidos:

1º.- Que el Jurado Mixto informara positivamente al establecimiento de medidas alternativas y

2º.- Que el interesado impugnara el informe.

Por tanto, como ha puesto de relieve la doctrina [387], a pesar de que la norma emplea la expresión "informe", la intervención del Jurado va más allá, en el sentido de que si el mismo "informaba" negativamente sobre las medidas, los despidos podían llevarse a cabo sin más trámites (párrafo segundo de la disposición única), quedando excluida la intervención del Ministerio.

Igualmente, si el "informe" era positivo y el interesado no reclamaba, también quedaba excluida la intervención del Ministerio, llevándose a cabo, en este caso, el "establecimiento de los turnos de trabajo o reducción de los días semanales de labor", es decir modificándose sustancialmente el contrato de trabajo.

En este aspecto, puede plantearse una doble pregunta:

A) Si el Jurado, en muchas ocasiones, tenía verdadera y auténtica facultad resolutoria, decidiendo sobre la posibilidad de llevar a cabo los despidos por crisis (en los supuestos en que desaconsejara las medidas alternativas) ¿por qué el Decreto alude a "informe" y no se expresa con mayor claridad?.

B) Asimismo, si en la Ley de 25 de junio de 1935, la actuación del Jurado era verdaderamente informativa ¿por qué se le denomina "parecer" en vez de informe?.

Es decir, el Decreto denomina "informe" a lo que es una inequívoca resolución. Resolución que, a mayor abundamiento, en algunos casos deviene firme desde su nacimiento (cuando del mismo se derive la imposibilidad de medidas alternativas, con la consiguiente posibilidad de llevar a cabo los despidos por parte del empresario). En el supuesto contrario, puede ser impugnado, ante el Ministro, como si se tratara de una resolución administrativa.

---

que los empresarios tendrían gran facilidad para llevar a cabo los despidos por crisis, al necesitar sólo el informe del Jurado -desaconsejando las medidas alternativas- y habiéndose inclinado este organismo en sus fallos, muchas veces, a favor de los patronos. La misma falta de objetividad también es destacada por Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op.* cit., pág. 242, cuando alude a las reformas legislativas introducidas en el sistema de designación de la Presidencia de los Jurados. Sin embargo, no siempre los fallos de éstos se inclinaron hacia el lado patronal, pues, en la primera etapa de su existencia, la parcialidad derivaba a favor de los obreros (*vid.* Montoya Melgar, *op*. cit. *supra*, págs. 239-240), debido a que la designación de sus Presidentes correspondía a la autoridad administrativa *notoriamente inclinada hacia el lado obrero* (Montoya Melgar, *op*. cit. *supra*, pág. 223). Tal inclinación, primero hacia el lado obrero y, después, hacia la parte empresarial, llevó a Salvador de Madariaga a afirmar que las decisiones de los Jurados Mixtos *vinieron a resultar tan lesivos para los obreros* como anteriormente *lo habían sido para los patronos* (citado por Montoya, *op*. cit. *supra*, págs. 242-243 y nota 103 de la pág. 243).

[387] Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 68.

Y la Ley denomina "parecer" lo que es un informe.

En ambos textos normativos, parece, pues, que se desean tratar subrepticiamente las facultades irrogadas a estos organismos mixtos, no llamándolas por sus nombres y empleando términos "más suaves" que no son acordes con el contenido de las prerrogativas verdaderamente concedidas.

En esta intención posiblemente se encuentre la respuesta a la doble pregunta planteada, si se tiene en cuenta que las atribuciones concedidas a los Jurados fueron motivos de objeciones, desde su creación, por parte de doctrina muy cualificada [388], que puso en tela de juicio su imparcialidad, criticándose, en su primera etapa, que los fallos se inclinaban, injustamente, a favor de los obreros.

Ello motivó sucesivas modificaciones de la normativa [389] hasta llegar a la Ley de 30 de mayo de 1936 [390], que restablece la originaria de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 [391].

No obstante, en esta segunda etapa [392] se seguía dudando de la objetividad de estos organismos, poniéndose de manifiesto su parcialidad, esta vez, a favor de los patronos [393].

En esta situación [394], posiblemente, la *mens legislatoris* quisiese "enmascarar" las nuevas facultades concedidas, facultades que, como ha quedado dicho, extralimitaban el verdadero contenido de la Ley.

---

[388] Entre otros: Salvador de Madariaga [citado por Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op.* cit., págs. 242-243 y nota 103 de la pág. 243)]; García Oviedo [citado por Montoya Melgar, *op*. cit., pág. 239, nota 98 y por Montero Aroca, J.: *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938)*, *op*. cit., pág. 201 y nota 273 de la misma página] y Gallart Folch, A.: *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona (Editorial Labor, S.A.), 1936, pág. 180 (también citado, a idénticos efectos, por Montoya Melgar, *op*. cit. *supra*, pág. 223, nota 61).

[389] Llevadas a cabo por: Decreto de 10 de enero de 1934, sobre designación de los Presidentes de los Jurados Mixtos (Gaceta, 11 de enero); Decreto de 24 de mayo de 1935, sobre incompatibilidades de los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario (Gaceta, 25 de mayo), al que se otorgó fuerza de ley en virtud de la Base V de la Ley de 16 de julio de 1935; Ley de Bases de 16 de julio de 1935, sobre Régimen de los Jurados Mixtos Profesionales (Gaceta, 17 de julio) y posterior Texto Refundido de la Legislación sobre Jurados Mixtos, aprobado por Decreto de 29 de agosto de 1935 (Gaceta, 1 de septiembre). Datos tomados de González-Rothvoss, M.: *Anuario Español de Política Social*, *op*. cit., pág. 189, nota 2, AA.VV: *La Legislación Social en la Historia ...*, *op*. cit., págs. 779, 781, nota 1 y 782 y de Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op.* cit., págs. 240 a 242 (ambas inclusives).

[390] Gaceta, 2 de junio.

[391] Derogando, en consecuencia, la Ley de Bases de 16 de julio de 1935 y las *disposiciones dictadas para el cumplimiento* de la misma, según señala el párrafo primero de su artículo único.

[392] Su inicio puede situarse en el Decreto de 10 de enero de 1934, por el que se establece que, en caso de que no haya acuerdo entre los vocales para la elección del Presidente, el Ministro de Trabajo debía nombrar necesariamente a un funcionario judicial o administrativo del Estado.

[393] Montero Aroca, J.: *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938)*, *op*. cit., pág. 198, indica que reiteradamente *se hablará de su parcialidad, de ser un instrumento del Estado capitalista*, citando el autor, entre otros, a los socialistas Muñoz de Zafra, Tomás Taengua y González Peña (*op. et loc.*cit. *supra*, nota 259).

[394] Martín Valverde, A.: "La formación del Derecho del Trabajo ...", *op*. cit., pág. LXXVI, señala que la institución de los Jurados se encontraba en crisis en las proximidades de la guerra civil.

Y todo ello teniendo en cuenta que en este periodo histórico:

1º.- Se criticaba a los Jurados por la inclinación de sus fallos a favor de los patronos [395] y

2º.- Se les están concediendo por Decreto verdaderas facultades resolutorias, hasta el extremo de que, en determinados casos, no cabía alegación ni recurso alguno contra las mismas (cuando el "informe" desaconsejaba medidas alternativas, las empresas podían llevar a cabo los despidos sin más trámites). De un mero y simple "informe" puede nacer, pues, la facultad empresarial de proceder a los despidos por crisis [396].

De otro lado, con independencia de las atribuciones concedidas a los Jurados Mixtos, hay que señalar que también el Decreto fue "más allá de la Ley" respecto a la posibilidad de llevar a cabo los despidos, entendiendo éstos como extinciones contractuales, no como modificaciones de las condiciones de trabajo.

En efecto, la Ley no alude a que la empresa pueda extinguir los contratos de trabajo, sino sólo aceptar una de las dos medidas que se propone por el Ministerio [397], aunque la doctrina mayoritaria [398] entienda que la autorización para despedir se obtiene si aquél no señala medidas alternativas.

Así pues, el artículo 12 de la Ley no indica, ni siquiera indirectamente, que, en caso de no poder llevarse a cabo las referidas medidas, la empresa quedaría facultada para proceder a las extinciones [399]. En cambio, el artículo único del Decreto sí lo establece y muy claramente [400].

Finalmente, hay que señalar que el Decreto prevé la posibilidad de silencio del Ministerio, en vía de impugnación, sobre la posible adopción de medidas alternativas, en cuyo caso queda facultada la empresa para llevar a cabo los

---

[395] *Vid*., Montoya Melgar: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 242.

[396] Además de ello, el Decreto procede de un Gobierno de matiz conservador, a pesar de las distintas tendencias políticas de los partidos a los que pertenecían los diferentes Ministros, por lo que, posiblemente, se intenta eludir críticas de una posible posición a favor de la patronal [el Gobierno estaba compuesto por un ministro independiente (Chapaprieta, que ocupaba la Presidencia y el Ministerio de Hacienda); tres del Partido Republicano Radical (De Pablo Blanco; Benayas y Bajardi, Ministros de Gobernación; Agricultura, Industria y Comercio e Instrucción Pública, respectivamente); tres de la CEDA (Salmón; Gil Robles y Lucía, con las carteras de Justicia y Trabajo; Guerra y Obras Públicas y Comunicaciones, respectivamente); uno del Partido Agrario (Martínez de Velasco, Ministro de Estado) y uno de la Liga de Cataluña (Rahola, Ministro de Marina). Composición ministerial tomada de Tuñón de Lara, *La Segunda República*, *op*. cit., pág. 1025].

[397] Establecer turnos de trabajo o reducir el número de días semanales de labor (art. 12).

[398] Por todos, Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 67, que alude a la Ley como la *primera forma de intervención administrativa en las extinciones de contratos de trabajo* (subrayado es nuestro). De otro lado, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 20, incluso, no se refiere a intervención, sino a *autorización de la autoridad administrativa* respecto a las extinciones contractuales.

[399] Extinciones que siempre podrían llevarse a cabo en virtud del artículo 46 LJM´31, pero no en base a una supuesta y presunta autorización *ex* artículo 12 de la Ley.

[400] A través de las prescripciones de que "la Empresa podrá proceder al despido proyectado" (párrafo segundo *in fine*) o que "la Empresa podrá realizar los despidos" (párrafo quinto).

despidos (párrafo 5 del artículo único del Decreto). Así pues, la resolución final puede ser expresa o tácita.

Todo ello con independencia "de los derechos que otorgan las disposiciones vigentes a los obreros despedidos" (párrafo quinto *in fine* de la disposición única aludida). Entre estos derechos se encuadraría, sin género de dudas, la indemnización a percibir por tratarse de un despido, aunque legítimo, ajeno a la conducta de los trabajadores afectados.

Para la fijación de la cuantía indemnizatoria, ante el silencio de la Ley de 25 de junio y del Decreto de 29 de noviembre -no era necesario que se pronunciaran sobre el particular-, hay que acudir a lo prevenido en la LJM´31, artículo 46 ("el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de Trabajo"), por lo que es de aplicación lo comentado cuando se estudiaron estas dos fuentes del Derecho en el apartado referido a la Ley de Jurados Mixtos.

A través, pues, del Decreto lo que habría de denominarse *"expediente de crisis* y, más tarde, de *regulación de empleo*" queda "diseñado en su estructura básica" [401], encontrándose en el mismo, "en estado embrionario", las figuras que caracterizarán hasta las ulteriores normas sobre la materia [402].

Es en esta normativa [403], pues, donde se encuentra el origen de la intervención administrativa en las extinciones contractuales motivadas por crisis empresarial [404], permaneciendo, sin interrupciones, con mayor o menor intensidad [405], hasta nuestros días [406] en los actualmente denominados *despidos colectivos.*

---

[401] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., págs. 254-255.

[402] Fernández Villazón, L.A.: "Evolución histórica ...", *op*. cit., pág. 68.

[403] En el Decreto, no en la Ley de 25 de junio de 1935, a pesar de haberse indicado que ambos textos supusieron la *posibilidad* de despidos colectivos en nuestro Derecho [Dieguez, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 1991, pág. 293, nota 138].

[404] Debiéndose, no obstante, recordar que, cuando del "informe" del Jurado Mixto se derivaba la imposibilidad de adopción por parte del empresario de medidas alternativas al despido, aquél podía proceder a la extinción contractual sin necesidad de intervención alguna de la Administración, teniendo, pues, el referido organismo paritario un papel de relevante importancia en la materia, lo que no supone una novedad absoluta ya que, con anterioridad, dicho protagonismo había sido instaurado, como se ha analizado *supra*, a través de algunas Bases de Trabajo en las que se otorgaban a los Jurados Mixtos autenticas facultades autorizatorias sobre los despidos por crisis.

[405] *Vid*. modificación operada en la totalidad del art. 51 TRLET por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 7 de julio).

[406] Precisamente por ello se ha indicado acertadamente que la intervención administrativa es el *pecado original* de nuestro actual Derecho del Trabajo (Desdentado Bonete, A.: "La agonía del proceso social", notas tomadas de la Conferencia pronunciada en el Salón de Actos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Huelva el 28 de noviembre de 1997).

CAPÍTULO II: LEGISLACIÓN PROCEDENTE DE LA ETAPA DE FRANCO

PRIMER PERIODO: DESDE 1939 HASTA 1972

1.- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944 [407]

La significación, trascendencia e importancia de la Ley republicana de 21 de noviembre de 1931 [408] se manifiesta en el hecho de que la misma no fue total y completamente derogada hasta 1944 [409], a pesar del cambio de régimen político sobrevenido con el pronunciamiento militar [410].

---

[407]Se está haciendo alusión a su Libro I, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944 (BOE, 24 de febrero, nº 55). Sobre el rango de Ley otorgado a los Textos Refundidos, *vid.* STS [Contencioso-administrativa (en adelante CA), Sala 5ª] de 15 de octubre de 1964 (Ar. 4416), debiéndose señalar, respecto a la Sala 5ª de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, que fue creada en virtud del Decreto de 14 de junio de 1957 (BOE, 29 de junio), *vid.* García de Enterría, E.: *Código de las Leyes Administrativas*, 3ª ed., Madrid (Civitas-Revista de Occidente), 1974, págs. 331, nota 5 y 355, nota 1.

[408]Se ha indicado que, al ejercer la LCT´31 influencia sobre la LCT´44 y ésta, a su vez, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, "muy pocas leyes han tenido tan prolongada proyección, prueba irrefutable de la perfección de la obra legislativa" (García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 17).

[409]No obstante esta derogación, la doctrina señala que la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 mantuvo *de facto* inmutables muchos aspectos de la Ley del mismo nombre republicana (*vid*., entre otros, Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 180 y García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 17).

[410]Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 180: *de la bondad y calidad* de las normas contenidas *ex* LCT´31 *habla suficientemente la pervivencia del vigor de muchas de ellas, no obstante su orden republicano*. En sentido similar: García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ...*, *op*. cit., pág. 107, señala que la vigencia *material* de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 se proyecta *hasta nuestros días*; García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 17, indica que la "Ley de 2 (sic, en vez de 21) de noviembre de 1931 reguló (...) el contrato de trabajo, recogiendo en parte lo legislado en el Código de Trabajo, aunque con mayor perfección

Es más, la ley republicana ejerció una notable influencia en la normativa laboral ulterior, ya que, una vez derogada expresamente por la del mismo nombre de 26 de enero de 1944 [411] (en adelante, LCT´44 [412]), su espíritu permaneció latente[413] hasta el punto de indicarse que ésta fue una reproducción de aquélla, aunque *pasada por la censura* [414].

Prueba manifiesta de la anterior afirmación es que, en la regulación de las causas de extinción del contrato, la LCT´44 refundió, como ha indicado la doctrina [415], los artículos 89 de la LCT´31 y 46 de la LJM´31 [416].

En efecto, los artículos 76 (a excepción de la causa 7ª [417]), 77 [418] y 78 de la LCT´44 contemplan, casi con exactitud, los mismos supuestos de terminación de

---

técnica", siendo, "sin duda, una de las leyes más trascendentales de la historia del Derecho español del Trabajo, por su intensa y duradera proyección, lo que evidencia un incuestionable rigor técnico. Se mantendría en lo sustancial en el Texto Refundido de 1944" y Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op.* cit., pág. 353, señala que la LCT´44 está próxima a su antecedente republicano de 1931 (en manifiesta referencia a la LCT´31).

[411]Una vez proclamado el *nuevo Estado* permanecieron vigentes, entre otras, la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 y el Decreto de 29 de noviembre de 1935. Ambas normativas fueron expresamente derogadas en 1944 por sendos Decretos de la misma fecha (26 de enero).

[412]Cláusula derogatoria (correspondiente al Libro I): "Queda derogada la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 (...)".

[413]Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., *op.* cit., pág. 83, indican que la LCT´44 refundió en su Libro I "gran parte del material normativo de su homónima de 1931".

[414]Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 180. En parecido sentido, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ...*, *op.* cit., pág. 29, señala que la LCT´44 "es una versión ideológicamente depurada de la LCT´31", citando a L.E. de la Villa y M.C. Palomeque (*Introducción a la Economía del Trabajo*, Madrid, 1978, pág. 357) en nota 124 de la misma página. Asimismo, Sempere Navarro, A.V.: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo (La doctrina nacionalsindicalista de la «relación de trabajo» y sus bases ideológicas)*, Madrid (Akal), 1982, pág. 279, señala que el legislador de la LCT´44 pretende "actualizar" la LCT´31, "concordándola con las innovaciones y principios laborales del Estado nacionalsindicalista". De otro lado, la doctrina es unánime en señalar que la LCT´44 mantiene inderogables muchos aspectos de la LCT´31 (por todos, García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op.* cit., pág. 17), habiéndose indicado que la pervivencia, después de la Guerra Civil, de muchas normas de origen republicano demuestra la *calidad* de las mismas (Montalvo Correa, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, *op. et loc.* cit. *supra*).

[415]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 51.

[416]Asimismo, plasmó el párrafo primero del artículo 88 LCT´31 ["El contrato de trabajo (...) terminará al expirar el tiempo convenido o al concluir la obra o el servicio objeto del mismo"] en el artículo 76. 2ª de la LCT´44. No hizo, en cambio, lo mismo con el párrafo segundo del aludido artículo 88 ("Llegado el término de un contrato a plazo sin denuncia de él por ninguna de las partes, se considerará prorrogado tácitamente por un año, si el estipulado en el contrato fuese por un año o más; por un mes, si el anteriormente fijado fuese por uno o varios meses, sin llegar al año, y por una semana, si el anterior hubiese sido de una semana o más, sin llegar al mes"), ya que, mientras la Ley republicana preceptuaba una prórroga temporal de los contratos (celebrados por tiempo determinado) en los supuestos de ausencia de denuncia, la LCT´44 estableció la posibilidad que los mismos adquirieran carácter indefinido, salvo pacto en contrario (art. 76. 2ª *in fine* LCT´44).

[417]Se ha indicado por la doctrina que la causa de despido contenida en el número 7º del artículo 76 LCT´44 "recuerda el regulado en 1935 por la Ley de Paro Obrero" [García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ...*, *op.* cit., pág. 29, citando (nota 126) a Pérez Botija (*El contrato de trabajo. Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia*, Madrid, 1945, pág. 263)]. No obstante, hay que recordar, en contra de lo señalado, que la Ley de Paro Obrero, concretamente su artículo 12, no regulaba ningún tipo de extinción contractual, sino sólo modificación de las condiciones de trabajo (*vid*. *supra* lo indicado al respecto en el Capítulo correspondiente a la IIª República).

[418]Respecto a la aplicación preferente del artículo citado sobre las Reglamentaciones de Trabajo, se pronuncia la STS (Social) de 24 de mayo de 1968 (Ar. 2842) indicando que el artículo 77 LCT´44, "fundamental en materia de despidos, debe necesariamente prevalecer sobre las diferentes Reglamentaciones de Trabajo, en razón a su superior rango

la relación de trabajo que los recogidos en el artículo 88 y en los siete apartados del artículo 89 de la LCT´31.

La única salvedad, como se ha indicado, es la causa séptima del artículo 76 [419], que no tiene su antecedente inmediato en la LCT´31, sino en la de Jurados Mixtos de idéntico año (articulo 46) [420].

Esta causa séptima [421], sin embargo, difiere de la norma en la que se inspiró [422] aunque, se ha señalado por la doctrina [423], las diferencias son de *matiz*.

No obstante [424], las diferencias son mayores de lo que inicialmente parecen, si se compara con exhaustividad la Ley de Jurados Mixtos republicana con la de Contrato de Trabajo de la época franquista.

En efecto, dicho análisis comparativo daría como resultado:

1º.- Mientras la LJM´31 (artículo 46) se refiere a "crisis de trabajo, cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo (...), etc.", la

---

normativo, según es doctrina proclamada por esta Sala en numerosas resoluciones", citándose al respecto Sentencias de la misma Sala de 17 de enero de 1958 (Ar. 291); 13 de mayo de 1964 (Ar. 2353); 6 de mayo de 1966 (Ar. 2244) y 29 de noviembre de 1967 (Ar. 4007). En el mismo sentido, pero aludiendo (además de a las Reglamentaciones de Trabajo) a los convenios colectivos, se expresa la STS (Social) de 10 de octubre de 1968 (Ar. 4329): debe prevalecer la LCT´44, "fundamental (...) en materia de despidos", sobre "las diferencias reglamentarias laborales o Convenios Colectivos", por lo que los preceptos de la LCT´44 son de aplicación preferente "sobre cualquiera otros en materia de despido".

[419]Causa séptima del artículo 76: "Cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada, conforme a las disposiciones legales en vigor". A este respecto, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., págs. 30-31, señala que "las disposiciones legales en vigor" no sería la norma laboral de desarrollo de la LCT´44, es decir el D´44, sino "la normativa en cada momento reguladora del cierre y clausura de industrias, porque es ésta, y no el despido colectivo, lo que en el precepto se exige autorizada". No obstante esta afirmación, hay que tener en cuenta que el cierre de una industria puede estar fundado en distintas razones: desde la crisis laboral o económica hasta la sanción gubernativa, pasando por la muerte del empresario (con ausencia de un continuador del negocio), siendo, en concreto, la cesación motivada por crisis la que debe estar autorizada "conforme a las disposiciones legales en vigor", ya que a ésta se refiere el artículo 76.7ª, dado que en los supuestos de clausura por sanción o muerte del empresario, por ejemplo, no se exige autorización alguna de ningún organismo administrativo. Y, respecto a la crisis, las *disposiciones legales* vigentes eran las contenidas en el D´44, regulador del régimen autorizatorio, a pesar de lo señalado por García Becedas (*op. et loc.* cit. *supra*).

[420]Ya se indicó que la crisis como causa extintiva aparece en nuestro Derecho Positivo en la LJM´31 y no en la LCT´31, aprobada sólo seis días antes. Sobre los motivos de la ausencia de la noción de crisis en la LCT´31, *vid. supra* el Capítulo correspondiente a la IIª República.

[421]Se ha señalado que la LCT´44 "rescata" de la Ley del Paro Obrero republicana (art. 12) la necesidad de "autorización administrativa para proceder a la extinción de las relaciones de trabajo" (García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 30). No obstante, hay que indicar, la referida Ley de 25 de junio de 1935 (art. 12) no aludía al supuesto de hecho de la extinción contractual, sino al de modificación de las condiciones de trabajo, como se señaló *supra* en el Capítulo correspondiente a la IIª República. Por tanto, la necesidad de autorización administrativa para llevar a cabo la extinción de la relación de trabajo (por causas objetivas) procede, pues, no de la Ley de Paro Obrero de 1935, sino del Decreto de 29 de noviembre del mismo año sobre *despidos por falta de trabajo* (*vid*. lo señalado *supra* en el Capítulo correspondiente a la IIª República).

[422]Es decir, artículo 46 LJM´31.

[423]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 52, comparando el artículo 46 LJM´31 con el 76.7ª LCT´44.

[424]A pesar de que la doctrina haya señalado que las causas del artículo 76.7ª LCT´44 son tomadas del artículo 46 LJM´31, aunque "unificándolas y globalizándolas" (García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op.* cit., pág. 146 y, en idéntico sentido, mismo autor en *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 30).

LCT´44 (artículo 76.7ª) alude sólo a "cesación (...) fundada en crisis laboral o económica" [425] (subrayado es nuestro), omitiendo, incluso, la expresión "etcétera" contenida en la ley republicana. Ello supone, en principio, que el ámbito de aplicación del precepto de la LJM´31 era mucho más amplio que el de la LCT´44 [426].

En consecuencia, hay que estimar, el artículo 46 LJM´31 recogía, indistintamente, tres posibles motivos de extinción de la relación laboral (además de otros análogos [427]):

a) crisis de trabajo.

b) cesación de la industria o profesión [428].

c) naturaleza temporal o limitada del trabajo.

Sin embargo, la causa séptima del artículo 76 LCT´44 [429] señala un único y exclusivo supuesto [430]: *cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral* [431] *o económica* [432], no teniendo cabida motivos análogos [433].

---

[425]Alonso Olea, M.: *El Despido (Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)*, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 1957 (éste es el año que aparece en la segunda página de la obra; sin embargo en la primera se data en 1958), pág. 64, señala que la crisis laboral o económica en una empresa es la "situación caracterizada porque los costos de producción de los bienes o servicios que constituyen su objeto" superan "a los ingresos que obtiene" cuando aquéllos son lanzados "al mercado", añadiendo que los costos empresariales se calculan sumando diversas partidas (mano de obra, materiales ...) sobre las que se gira el beneficio, resultando, los costos más el beneficio, el precio de enajenación del producto; en caso de que con el precio, así obtenido, los bienes o servicios no tengan "salida en el mercado", debiéndose renunciar a su enajenación o reducir "los precios por debajo de los costos, la empresa se halla en una situación de crisis". En idéntico sentido, se pronuncia la doctrina legal [por todas, STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758) que señala que existe crisis cuando los costos de producción de los bienes o servicios, que constituyen la finalidad de la empresa, son superiores a los ingresos alcanzados con los mismos en el mercado].

[426]En contra, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 29, señala que la LCT´44 amplía la "causa justificativa" del despido objetivo.

[427]Que se podían encuadrar dentro de la expresión "etcétera". Prueba de la amplitud de supuestos que tenían cabida en el referido artículo 46 es la proliferación de causas objetivas de extinción, analizadas *supra* en las Bases de Trabajo del Capítulo correspondiente a la IIª República.

[428]Como señala Benítez de Lugo: *Extinción del contrato de trabajo*, *op*. cit., pág. 57, "los conceptos distintos de crisis de trabajo y cesación de industria" a los que aludía el artículo 46 LJM´31, y que "se venían interpretando como causantes, por separado, de la ruptura del vínculo laboral, son hoy (hay que entender, en virtud de la LCT´44) conceptos unidos y entrelazados (...) puesto que el único supuesto permisible para la ruptura (...) es la cesación (...) precisamente fundada en crisis laboral o económica" (datos tomados de la cita de García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 30, nota 128).

[429]La causa 7ª del artículo 76 LCT´44 une dos conceptos: cesación y crisis, que en la LJM´31 aparecían como causas separadas [*vid*., al respecto, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 30, nota 128, citando a Benítez de Lugo (*Extinción del contrato de trabajo*, *op*. cit., pág. 57)].

[430]Desapareciendo, pues, la diferencia existente en la LJM´31 entre "cesación de industria" y "crisis de trabajo" (García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 30).

[431]Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970, pág. 60, nota 10, indica la no comprensión de la expresión "crisis laboral" o "crisis de trabajo" porque "el trabajo puede no faltar y el negocio dar un resultado deficitario"; en consecuencia, "la existencia de la crisis afecta al trabajo indirectamente, pues lo que falla no es

Igualmente, dicha *cesación* [434] debe tener su causa en un sólo y único motivo: crisis [435], aunque ésta pueda ser de dos tipos: laboral y económica [436], existiendo, no obstante, un punto de unión entre ambos [437].

---

el trabajo, sino la venta de los productos o, en otros casos, la venta remuneradora, la ganancia, que, en relación con los gastos de la empresa, produce un resultado deficitario". De otro lado, Suárez González, F.: "El hecho obstativo de la ejecución en los contratos indefinidos y en los contratos por tiempo cierto", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ..., op.* cit., págs. 74-75, señala: que *"crisis laboral* es la situación de una empresa en la que se ha roto el equilibrio entre *trabajo y producción* de forma que el empresario podría mantener o incluso incrementar su producción reduciendo el número de sus trabajadores", añadiendo que la tecnología "que ahorra mano de obra" puede provocar la "crisis laboral" en una empresa; a este mismo *desequilibrio* entre *las necesidades de producción y las necesidades de trabajo* se refiere, años después, la Resolución de la Dirección General de Empleo y Promoción Social de 11 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 545 de 1980)].

[432]La crisis económica supone "la ruptura de equilibrio entre *producción y consumo,* de forma que la empresa produce más de lo que vende" (Suárez González, F.: "El hecho obstativo ...", *op.* cit., pág. 75). Por tanto, la diferencia con la crisis laboral es que ésta supone un desequilibrio entre *trabajo y producción,* mientras que la económica es entre *producción y consumo*. Asimismo, la doctrina ha señalado como supuesto de crisis económica la situación de la empresa que, *año tras año*, acusa un *déficit permanente* (Bayón Chacón, G.: "Interés social y Derecho positivo. Su consideración en ciertos problemas laborales", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ..., op.* cit., pág. 10). Sin embargo, pueden existir ambas modalidades de crisis de forma conjunta, como el supuesto fáctico contemplado en la STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915) en el que, por un lado, existe *exceso de personal* imposible de utilizar con eficacia y, de otro, *fluctuaciones comerciales* en las distintas campañas que determinaron un resultado económico deficitario (la Sentencia, no obstante, alude sólo a *crisis laboral,* omitiendo toda referencia a la *económica*).

[433]Ello no es obstáculo para incluir dentro del concepto de crisis laboral o económica un abanico de supuestos tales como: dificultades "económicas, defectos de estructura, inadecuadas provisiones de materias primas, deficitaria situación financiera" o "agotamiento del producto explotado", como señala la STS (CA, Sala 4ª) de 5 de diciembre de 1966 (Ar. 5800) y, en sentido parecido, Suárez González, F.: "El hecho obstativo ...", *op.* cit., pág. 75, se refiere a la ausencia de exportaciones, dificultad para la adquisición de materia prima, introducción de nuevos procesos de fabricación y otras similares. Asimismo, la STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965) reconoce la existencia de *crisis* empresarial "dado el estado de ruina que del edificio", que motivó la clausura del local de negocio por la autoridad gubernativa, en base a razones de seguridad pública, causa (ruina del edificio) que igualmente es contemplada en la STS (Social) de 16 de enero de 1968 (Ar. 187); también se reconoce la existencia de crisis en el supuesto de destrucción por un incendio del local de negocio [STS (CA, Sala 4ª) de 6 de octubre de 1965 (Ar. 323 de 1966)].

[434] Desde un punto de vista literal la causa de extinción es la "cesación" de la industria, comercio, profesión o servicio "y no la autorización" ni la propia crisis (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 32, nota 5).

[435]La *crisis* puede ser considerada como una circunstancia extracontractual ajena "a la vida normal de los contratos de trabajo establecidos" (Bayón Chacón, G.: "Interés social ... ", *op.* cit., pág. 10).

[436]Estos dos aspectos, que puede revestir la crisis, vienen reflejados en la STS (CA, Sala 4ª) de 5 de diciembre de 1966 (Ar. 5800), que alude a un hecho constitutivo de *crisis laboral*: agotamiento de un filón de mineral en una explotación minera, indicándose, al efecto, que tal supuesto no constituye una causa de índole económica. Otro supuesto de crisis laboral, aunque con un presupuesto de hecho distinto, es el señalado en la STS (CA, no se indica el número de la Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915): "dificultades insuperables de la producción, nacidas principalmente de un exceso de personal"; no obstante, aunque la Sala alude, *obiter dicta*, a *crisis laboral*, hay que entender que también se está refiriendo implícitamente a la *crisis económica* cuando señala: la "critica situación de la empresa" que en los años anteriores "ha liquidado los ejercicios sociales siempre con grandes pérdidas" e igualmente, se está haciendo alusión a la *crisis económica* cuando se mencionan las "fluctuaciones comerciales" o la "evolución del mercado".

[437]En efecto, tanto la crisis laboral como económica repercuten en el contrato de trabajo "alterando (...) el equilibrio de las prestaciones que en el mismo se intercambian", ya que ambos tipos "obligan al empresario a dar demasiado para obtener a cambio demasiado poco", de ahí la identificación de la crisis con la "excesiva onerosidad sobrevenida" (Suárez González, F.: "El hecho obstativo ...", *op.* cit., pág. 75), ya que las prestaciones que se intercambian resultan "desproporcionadas", aunque no exista imposibilidad dado que "el deudor puede seguir efectuando la prestación", pero con "cierto sacrificio" (*op*. cit. *supra*, pág. 76); en consonancia con lo anterior, se hace la distinción entre "excesiva onerosidad" (derivada de crisis laboral o económica) e "imposibilidad" (motivada por fuerza mayor), concluyéndose que en el primer caso será necesario la incoación de un expediente administrativo, mientras que en el segundo no, con cita en este sentido de las SSTCT de 30 de junio de 1965 (Ref. 2036), 28 de enero de 1966 (Ref. 57) y 21 de febrero de 1968

2º.- El anterior razonamiento supone que, mientras el artículo 46 LJM´31 contemplaba tanto la posible *desaparición* como la pervivencia de la empresa (la "cesación de industria o profesión" era sólo uno más de los supuestos), el artículo 76.7ª LCT´44 se está refiriendo exclusivamente a la conclusión o fin de la misma [438].

3º.- Ello da lugar a diferentes consecuencias, en los dos preceptos comparados, respecto a los contratos de trabajo, también de gran relevancia, ya que si la *mens legis* [439] del artículo 46 LJM´31 preveía la posibilidad de que no todos los trabajadores se vieran afectados por las medidas extintivas [440], el artículo 76.7ª LCT´44, al utilizar el término "cesación", está indicando que *desaparece* la empresa, viéndose, por tanto, afectados por el despido todos sus trabajadores [441] (y no sólo una parte de los mismos).

4º.- Asimismo, el supuesto fáctico contemplado en ambos artículos también es divergente: la ley republicana está previendo (aparte de la cesación) una posible situación coyuntural, es decir, una *crisis temporal o pasajera* [442]*;* en cambio, la LCT´44 parece que está dando respuesta a un estado empresarial irreversible [443], es decir a una crisis *definitiva*, cuya única salida está en el cierre indefinido de la industria [444].

(Ref. 65), así como la STS (Social) de 22 de febrero de 1967 (Ar. 1484), *op.* cit. *supra*, págs. 76 y 77, sentencias que igualmente menciona, a idénticos efectos, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 28, nota 116.

[438]Cesa la actividad del empresario y, por tanto, "su posibilidad de seguir empleando trabajadores al servicio de la empresa de la que es titular" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., págs. 39-40).

[439]Conceptuada en la STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2139) como *el propósito o finalidad que guió al legislador*.

[440]De ahí, incluso, que se empleen expresiones en singular como: "el despido de un obrero" o "el obrero podrá exigir".

[441]Benítez de Lugo y Alonso García (citados por Suárez González, F.: "El hecho obstativo ...", *op*. cit., pág. 74) señalan que la crisis se debería traducir en un definitivo cese de la actividad empresarial, mismos autores que son mencionados, a idénticos efectos, por García Becedas G. (*Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 29, nota 122) pero citando las obras y páginas respectivas (lo que no hace Suárez González): *Derecho del Trabajo*, Barcelona (Bosch), 1960, II, pág. 601 (Alonso García) y *Extinción del contrato de trabajo (disolución de la relación laboral)*, Madrid (Reus), 1945, págs. 53 y ss. (Benítez de Lugo); en igual sentido, Alonso García [*Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona (Ariel), 1975, 5ª ed., pág. 59] señala: "la admisión de la crisis laboral o económica como causa de extinción plantea la necesaria exigencia de que esa crisis se traduzca en una cesación -definitiva- de las actividades empresariales. El supuesto entraña, por consiguiente, una extinción por imposibilidad sobrevenida, no bastando, a nuestro juicio, con que se dé la onerosidad excesiva", citado por García Becedas: *Reconversiones industriales*..., *op*. cit., pág. 30, nota 129 bis. No obstante, Suárez González (*op. et loc.* cit. *supra*) indica que no necesariamente tiene que producirse una cesación total de la actividad empresarial, basando tal afirmación en el artículo 5º y disposición transitoria del Decreto de 26 de enero de 1944 que prevén la posibilidad de que la medida afecte sólo a parte de los trabajadores de la empresa (respecto al referido artículo 5º y disposición transitoria, *vid. infra* el análisis realizado del Decreto de 26 de enero de 1944).

[442]Prueba de ello es que numerosas Bases de Trabajo regulaban el derecho de readmisión de los trabajadores despedidos por crisis e, incluso, se normaba el orden de preferencia de los mismos, para cuando la empresa volviera a reanudar sus actividades. *Vid*. *supra* el Capítulo correspondiente a la IIª República, donde se analizaron las referidas Bases.

[443]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio*..., *op.* cit., pág. 52, indica que el precepto está relacionado con supuestos de *crisis grave*.

[444]Cuando la situación es considerada no definitiva y posiblemente reversible, la LCT´44 no regula la extinción, sino la mera suspensión temporal (art. 80) pero sin preceptuarse indemnización alguna al respecto. Sin embargo, el Decreto de 26 de enero de 1944, sobre suspensión o cese de actividades de las empresas (BOE, 7 de febrero),

5º.- Respecto a los nuevos términos añadidos en el artículo 76.7ª ("comercio" y "servicio"), aparte de los ya existentes en la LJM´31 ("industria o profesión"), se puede indicar que, efectivamente, estas diferencias son de *matiz* [445], pareciendo que la Ley franquista desea dejar bien claro cuál es el ámbito subjetivo de aplicación del precepto: de un lado, las empresas de fabricación y transformación ("industrias"), los establecimientos mercantiles ("comercios") y las actividades de "servicios" (como contrapuestas a las de "ejecución de obra" [446]); de otro, quedan encuadrados dentro del ámbito del precepto todo tipo de empleados [447]: obreros en general, dependientes de comercio, trabajadores intelectuales y los hoy denominados *mandos intermedios* (jefes de oficina y de taller).

6º.- En lo que se refiere a la indemnización, como consecuencia de la ruptura del vínculo contractual (aunque se trate de causa legítima, es inimputable al obrero [448]) el artículo 81, párrafo segundo LCT´44 [449] es copia, casi literal, del artículo 46 LJM´31 [450], con dos únicas salvedades de toda lógica y escasa relevancia:

- La LCT´44 se remite a las Reglamentaciones [451], mientras que la LJM´31 lo hacía a las Bases de Trabajo [452]. Remisión a las Reglamentaciones [453] de todo

---

en adelante, D´44, que se analizará *infra*, *ex* originario art. 5º sí regula la indemnización para los supuestos de suspensión contractual, por lo que si se establece en el mismo un derecho indemnizatorio [hasta que fue aclarado por el art. 2º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 (*vid. infra*)] y en el art. 80 LCT´44 no, aludiendo ambos a la suspensión contractual, hay que pensar que el supuesto de hecho de uno y otro era bien distinto y, en consecuencia, la normativa les otorgó efectos diferentes. En efecto, se puede opinar que el art. 80 LCT´44 (en vista que el art. 5º D´44 -ya en vigor cuando salió publicada la Ley- se refería a la crisis) estaba haciendo alusión, implícitamente y por exclusión, a los supuestos de fuerza mayor, siendo éste posiblemente el motivo por el que, posteriormente, la Orden de 5 de abril de 1944 (referida a la *crisis* y aclaratoria del D´44) recogiera en su art. 2º el supuesto de suspensión contractual por causa de fuerza mayor ("como carencia de materias primas, falta de suministro de energía, etc. ..."), indicándose, al respecto, que el Magistrado de Trabajo podrá "no acordar indemnización alguna".

[445]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 52.

[446]El contrato de ejecución de obra, en el que *el riesgo de empresa se traspasa al operario*, está excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral [*vid*., al respecto, STS (Social) de 29 de enero de 1966 (Ar. 462)].

[447]*Vid.* arts. 1º (contrato de trabajo) y 6º (concepto de trabajador) LCT´44 [en relación con el art. 1º, *vid*. STS (Social) de 13 de abril de 1966 (Ar. 1719) y, respecto a los supuestos exceptuados de la esfera de aplicación de la legislación laboral, *vid*. STS (Social) de 29 de enero de 1966 (Ar. 462)].

[448]En este caso, la decisión del empresario no está motivada en un *acto previo del trabajador* afectado, sino en *otros hechos* ajenos a éste (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 10).

[449]Párrafo que preceptúa: "Si lo fuera (despedido) 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". Sobre el plazo de preaviso establecido por la costumbre, las SSTCT de 5 de junio de 1975 (IL 268 de 1978) y de 4 de junio de 1975 (IL 360 de 1978), en alusión al art. 81, párrafo segundo LCT´44, lo cuantifican en un mes.

[450]Que señalaba: "(...) el obrero podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de trabajo adoptadas por el Jurado respectivo (...)".

[451]Considerada fuente del Derecho en su artículo 9.1º, conteniéndose, de otro lado, las normas reguladoras del procedimiento de elaboración de las referidas Reglamentaciones en la Ley de 16 de octubre de 1942 (BOE, 23 de octubre); sobre esta última Ley, *vid*. SSTS (CA, Sala 4ª) de 8 de febrero de 1963 (Ar. 812) y de 17 de mayo de 1968 (Ar. 2623) y sobre la no competencia de la Delegación provincial de Trabajo en la interpretación de las Reglamentaciones, materia reservada a la Dirección General, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 8 de febrero de 1963 (Ar. 812), en la que se señala, asimismo, que a la Delegación sólo compete, en la referida materia, "informar o proponer". Según la doctrina las citadas Reglamentaciones sustituyeron a las Bases de Trabajo elaboradas por los Jurados Mixtos (García Fernández, M.: *Manual de Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 21); no obstante, hay que aclarar, no fue una sustitución inmediata, ya que los Jurados fueron suprimidos en fecha bastante anterior en virtud del Decreto de 13 de mayo de 1938 (*vid. infra*).

punto congruente ya que en este periodo histórico que se analiza no existía *espacio para la regulación de origen profesional* [454], dado que el Estado se atribuye [455] la fijación de las *bases para la regulación del trabajo*, sujetándose a éstas *las relaciones entre los trabajadores y las Empresas*.

- La LCT´44 expresa con claridad el carácter preferente, como fuente del Derecho, de la Reglamentación de Trabajo [456] sobre la costumbre indicando que ésta se aplicará en defecto de aquélla [457], mientras que la LJM´31 no hacía tal aclaración [458] respecto a su relación con las Bases de Trabajo [459], pudiéndose opinar que la

---

[452]La diferencia en la remisión es de todo punto congruente, si se tiene en cuenta que casi seis años antes habían sido suprimidos los Jurados Mixtos en virtud del Decreto de 13 de mayo de 1938 (BOE, 3 de junio) con la creación de las Magistraturas de Trabajo (art. 1º, párrafo primero: "Se suprimen los Jurados Mixtos de Trabajo y los Tribunales industriales. La competencia atribuida a unos y otros se confiere a las Magistraturas de Trabajo que por este Decreto se crean"), repartiéndose sus competencias, dado el abanico competencial del que estaban investidos, entre tres organismos distintos: Magistraturas de Trabajo (art. 1º, párrafo primero, transcrito *supra*), Inspección de Trabajo [art. 4º, párrafo primero *in fine* del referido Decreto de 1938: "las (funciones) inspectoras pasan a depender de los Inspectores de Trabajo"] y Delegación de Trabajo (art. 4º, párrafo primero *ab initio* del citado Decreto: "Los Delegados de Trabajo asumirán las funciones disciplinarias, consultivas y de estadística que la Ley atribuye a los Jurados Mixtos"; así como las relativas a cuestiones suscitadas en aplicación de la normativa laboral *ex* art. 4º, párrafo segundo: "Las funciones de los Jurados Mixtos relativas a la regulación de las condiciones generales de trabajo que se susciten en la aplicación de las leyes, reglamentos o contratos de trabajo, pasarán a ser de la competencia de los Delegados de Trabajo, quienes la ejercerán en la forma que en su día se establezcan" (sic, en vez de establezca), competencias que fueron normadas en el Capítulo III del Decreto de 21 de diciembre de 1943, por el que se aprueba el Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944). De otro lado, la forma y tiempo como se habría de llevar a cabo la transferencia de funciones es señalada por la propia disposición transitoria (párrafo primero) del Decreto de 1938: "en el plazo de quince días, contados a partir de la publicación de este Decreto, los Jurados Mixtos (...) harán entrega de su archivo y documentación a los Magistrados de Trabajo (...) y a los Delegados Provinciales de Trabajo en lo que pase a su competencia" [respecto a la naturaleza de la disposiciones transitorias (aunque en otro contexto), la STS (CA, Sala 5ª) de 16 de noviembre de 1964 (Ar. 5044) señala que aquélla es la propia del *derecho intertemporal*].

[453]Reglamentaciones o *normas sectoriales de regulación de condiciones de trabajo*, cuya aprobación por el Ministerio de Trabajo constituía *el rasgo más característico del Derecho del Trabajo del franquismo* (Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., *op.* cit., pág. 83).

[454]Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., *op.* cit., pág. 82.

[455]*Ex* Declaración III.4 *ab initio* del Fuero del Trabajo, aprobado por Decreto de 9 de marzo de 1938 (BOE, 10 de marzo). Declaración anterior asimismo citada, a iguales efectos, por Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., *op.* cit., pág. 82.

[456]La importancia de las Reglamentaciones de Trabajo en la época era, sin género de dudas, indiscutida, hasta el punto que la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [(BOE, 13 de abril), dictada en aclaración del Decreto de 26 de enero del mismo año] en su artículo 3º señalaba que en aquellos casos "en que una Reglamentación de Trabajo establezca normas concretas y específicas para proceder, caso de crisis de industria, en la actividad respectiva, tampoco será de aplicación el mencionado Decreto (se refiere al Decreto de 26-1-44), en cuanto hace referencia a estos problemas", precepto que está en consonancia con la propia Exposición de Motivos, párrafo cuarto, de la referida Orden que indicaba: "De otra parte, regulando algunas Reglamentaciones de Trabajo los trámites a observar, caso de crisis, en las Empresas de la industria respectiva, a tono con las especiales características y necesidades de la misma, se considera necesario mantener aquellos preceptos a pesar de la promulgación del Decreto citado, que sienta (sic, en vez de sientan) reglas de carácter general (se refiere al Decreto de 1944), aplicables tan sólo cuando no existan normas específicas que regulen dichas situaciones".

[457] Art. 81, párrafo segundo *in fine* LCT´44: "podrá exigir (el trabajador despedido) los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por las reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, por la costumbre" (subrayado es nuestro).

[458]Posiblemente porque no fuera necesario, ya que la costumbre no aparecía citada como fuente del Derecho en el art. 9 LCT´31 y cuando era mencionada (por ejemplo: arts. 3 y 20) se dejaba bien claro su carácter supletorio.

[459] Aunque las Sentencias de la época fueron unánimes en otorgar a la norma consuetudinaria carácter supletorio. Por todas, STS (Social) de 22 de noviembre de 1940 (Ar. 1059) que, aun reconociendo el carácter de fuente a la costumbre, señala que ésta no puede tener la misma consideración que la Ley -y preceptos a ésta equiparables- por lo

explicación, sobre el carácter subsidiario de la costumbre [460], contenida *ex* artículo 81, párrafo segundo *in fine* LCT´44, en contraste con el silencio del artículo 46 LJM´31, fuera debida a que aquélla incluía la costumbre como fuente del Derecho en el número 3º de su artículo 9º, mientras que el precepto homónimo de la Ley de Contrato de Trabajo republicana no lo hacia, por lo que, hay que suponer, se deseaba dejar bien claro su carácter supletorio respecto a las Reglamentaciones [461].

No obstante, hay que aclarar que el referido párrafo segundo del artículo 81 LCT´44, a pesar de ser copia, casi literal, del artículo 46 LJM´31, no era de aplicación a los supuestos de extinción por crisis, sino a los justificados por fuerza mayor [462].

En efecto, el precepto de la LCT´44 se refiere a "motivos justificados, pero independientes de (la) voluntad" del trabajador, por lo que, parece, en principio, que está aludiendo a los supuestos de crisis (igual que el artículo 46 LJM´31 en el que se inspiró).

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la indemnización por suspensión o cese de la relación contractual, motivada en crisis laboral o económica, se

---

que no debe predominar, ni siquiera, *sobre la libertad contractual* por no encontrarse citada en el artículo 9 LCT´31; asimismo, sobre el carácter supletorio de la costumbre como fuente del Derecho, se pronuncia la STS (Social) de 14 de diciembre de 1940 (Ar. 1193).

[460]No obstante dicho carácter subsidiario en materia indemnizatoria, la STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 422), en un supuesto de realización de jornada inferior a la establecida en la Reglamentación de Trabajo (con idénticos emolumentos), estimó que era de aplicación *la costumbre de trabajar sólo cinco horas diarias* (subrayado es nuestro), en vez de la Reglamentación y del convenio colectivo que la fijaban en ocho, basando dicha opinión en que el trabajador venía realizando la mencionada jornada reducida desde hacía más de seis años, siendo aceptada por el empresario *al menos de modo implícito.* Sin embargo, en comentario a esta Sentencia, se puede opinar que la realización de la mencionada jornada más que en una costumbre (entendida en su sentido jurídico estricto: norma creada por el uso social) estaba fundamentada en un acuerdo tácito entre ambas partes, ya que, como reconoce la propia Sala, invocando el artículo 3º de la Ley de 24 de abril de 1958 (no se indica en la Sentencia a qué se refiere la mencionada normativa, por lo que hay que aclarar que la misma es la Ley reguladora de los Convenios Colectivos Sindicales, publicada en el BOE de 25 de abril), *las condiciones de trabajo fijadas en disposiciones oficiales tienen el carácter de mínimas*, siendo perfectamente factible que *se mejoren por pactos expreso o tácito tanto en lo que respecta al salario, como en cuanto al tiempo, modo y forma de realizar la labor* [asimismo, sobre interpretación del mencionado artículo 3º de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 6 de marzo de 1968 (Ar. 2127)]. Abundando en lo anterior, hay que tener en cuenta que el artículo 3º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio de 1958 (BOE, 18 de agosto), por la que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos (mencionada *supra*) preceptuaba: "Las condiciones de trabajo que se estipulen en los Convenios Colectivos Sindicales tendrán el carácter de mínimas", siendo, en consecuencia, "nulos (...) los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores (...)", por lo que, dado su carácter de *norma mínima*, el convenio puede ser perfectamente mejorado por acuerdo individual, prohibiéndose *ex* artículo 3º de la Orden los pactos *que impliquen condiciones menos favorables*, de lo que, *a sensu contrario*, se desprende que si los acuerdos individuales contienen condiciones más beneficiosas (como era el supuesto de la Sentencia comentada) son de preferente aplicación sobre el convenio colectivo.

[461]Con independencia de lo afirmado, también se puede pensar que, simplemente, la LCT´44, en este caso, deseara ser más explícita que aquélla en la que se inspiró, como sucedió con la causa 7ª del artículo 76 (a la que se añadieron los términos "comercio" y "servicio", no contemplados en el artículo 46 LJM´31).

[462]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 56, señala la aplicación del art. 81 (no indica párrafo segundo, pero se está refiriendo notoriamente al mismo) a los supuestos de fuerza mayor "pues claro es que nos hallamos en la hipótesis de un despido «por motivos justificados, pero independientes de su voluntad» (de la del trabajador), que es lo que el precepto exige para tener derecho a la indemnización dicha".

contenía en el D´44 [463] (artículo 5º [464]), que se analizará más adelante [465], por lo que no sería de aplicación a estos supuestos el párrafo segundo del artículo 81 LCT´44.

De otro lado, el ámbito de aplicación del D´44 no contenía el supuesto de fuerza mayor [466].

Ello supone que, a pesar de que crisis y fuerza mayor [467] son motivos resolutorios del vínculo contractual, independientes ambos de la voluntad del trabajador, su diferente tratamiento jurídico da lugar a dos tipos de indemnizaciones distintas:

1ª.- Artículo 81, párrafo segundo LCT´44 para los supuestos de cesación de industria por fuerza mayor [468].

---

[463] Ya en vigor cuando se publicó la LCT´44.

[464] Posteriormente *aclarado* por el art. 2º de la Orden de 5 de abril de 1944 (*vid. infra*).

[465] A pesar que el Decreto de 26 de enero de 1944 salió publicado y entró en vigor con anterioridad a la LCT´44 se ha considerado oportuno hace mención, en primer lugar, a la Ley y, posteriormente, al Decreto, por considerarse que éste desarrolla la causa 7ª del artículo 76 de aquélla (*vid. infra*).

[466] Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op.* cit., pág. 47, señala que el artículo 1º D´44 no es de aplicación a los supuestos de fuerza mayor, citando, al efecto, las SSTS (CA, Sala 4ª) de 30 de junio de 1965 y 22 de febrero de 1967. En cambio, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., págs. 60-61, indica que en ninguno de los preceptos del D´44 se está haciendo alusión específica a las "situaciones de crisis", ni siquiera su fundamental artículo primero, por lo que concluye señalando que "no sólo los despidos colectivos fundados en crisis han de ser autorizados previamente, sino también los fundados en cualesquiera otras causas de fuerza mayor" (*op.* cit. *supra*, pág. 61) y considera [*Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Madrid (Universidad Complutense), 1973] que la crisis "es una verdadera fuerza mayor" porque la voluntad del empresario "aparece motivada por un algo exterior que se impone" al mismo (citado, en esta última obra, por García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 28, nota 114, sin indicarse número de página), reiterando Alonso Olea la necesidad de que "la voluntad empresarial debe aparecer motivada por un algo exterior que se le impone" en *Derecho del Trabajo*, 3ª ed. revisada, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1974, pág. 217.

[467] La diferencia entre fuerza mayor y crisis estriba *en la velocidad*: mientras el incendio (fuerza mayor propia) o la expropiación (fuerza mayor impropia) provocan la imposibilidad de continuar la actividad empresarial de una forma *instantánea*, la crisis conduce al mismo fin aunque *más lentamente*, siendo la diferencia entre fuerza mayor y crisis *paralela* a la que existe entre el accidente de trabajo y enfermedad profesional: el primero es *súbito* y la segunda es *lenta*, pero el efecto final de ambos es el mismo (Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 60). No obstante, hay que indicar, respecto a esta última comparación, que cuando la incapacidad, derivada del trabajo, no se encuentra mencionada en el listado de enfermedades profesionales, se considera, jurídicamente hablando y a efectos de prestaciones, accidente de trabajo. Por tanto, en la comparación de Bayón, hay que entender ambos conceptos en su sentido usual, no jurídico, porque, desde el punto de vista legal, puede considerarse accidente de trabajo a la enfermedad (profesional) que, como tal, no es súbita ni violenta. En este sentido, Blasco Lahoz, J.F., López Gandía, J. y Momparler Carrasco, M.A.: *Curso de Seguridad Social (Régimen general y prestaciones no contributivas)*, 4ª ed., Valencia (tirant lo blanch), 1997, pág. 214: "a diferencia de otros ordenamientos, en España (...) no se exige que (la fuerza lesiva del accidente de trabajo) sea súbita, violenta y externa, sino que cabe también un accidente de trabajo que se produzca de un modo lento y progresivo" y Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*, 18ª ed., Madrid (Tecnos), 1997, pág. 655: "se reputan accidentes de trabajo las enfermedades comunes contraídas en el trabajo y debidas exclusivamente a él", como, por ejemplo, pulmonías, procesos reumáticos o crisis cardíacas.

[468] El límite mínimo indemnizatorio contenido en el art. 81, párrafo segundo LCT´44 es de aplicación a los supuestos de despidos autorizados *gubernativamente*, por tratarse de una extinción contractual justificada pero independiente de la voluntad del trabajador (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 88). Respecto a *despidos gubernativos*, se puede citar la STS (Social) de 6 de abril de 1960 (Ar. 1517), que declara la incompetencia de la Magistratura de Trabajo para conocer de la readmisión de un trabajador participante en un *movimiento huelguístico*, ya que fue la autoridad gubernativa quien facultó a la empresa *a no readmitir a los huelguistas que se hubieren destacado, por su conducta, en tales sucesos*, por lo que, concluye la Sala, la cuestión *escapa* de la competencia de la Magistratura de Trabajo por su *marcado interés de orden público* y su *carácter colectivo*; asimismo, se puede mencionar la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1966 (Ar. 5848), respecto al despido de varios trabajadores decretado por el Gobernador Civil de Sevilla, como consecuencia de un paro colectivo, y motivado, según se indica, por *situaciones de emergencia*,

2ª.- Artículo 5º D´44 para los casos de cesación por crisis laboral o económica [469].

Así pues, siendo, en ambos supuestos, la extinción contractual ajena a la voluntad y comportamiento del operario, la indemnización varía en función de la causa extintiva, siendo mayor, cuantitativamente hablando, en los supuestos de crisis.

Ello ha conducido a la doctrina [470] a afirmar que, en caso de fuerza mayor, el trabajador tiene derecho a la "escasa indemnización del *plazo de preaviso*" de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 81 de la LCT´44 [471]; "en cambio, si la

---

señalando la Sala que el despido de los productores es *evidentemente un acto gubernativo* y no *un acto de la empresa* que haya de regirse por la normativa laboral, por lo que la competencia para conocer en vía de recurso es ostentada por la Dirección General de Política Interior, al tratarse la resolución -que se pretende recurrir- de *un acto gubernativo en la esfera administrativa*. No obstante, el supuesto fáctico de ambas Sentencias no era un hecho ajeno a la voluntad de los trabajadores despedidos ya que los mismos fueron *incitadores al paro* (STS de 6 de abril de 1960) o los *más caracterizados* (STS de 13 de diciembre de 1966) en el paro colectivo, por lo que Alonso Olea no se puede estar refiriendo al aludido presupuesto de hecho. Así pues, hay que indicar que la alusión de Olea al "despido autorizado gubernativamente" (*op. et loc.* cit. *supra*) está haciendo referencia a la extinción contractual autorizada por el organismo administrativo competente, sin haber existido previamente conducta punible alguna de los trabajadores ni del empresario, por lo que el despido o el cierre de la empresa, según los casos, no tendrían el carácter de sanción.

[469]La STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621) se refiere a la *crisis económica* como *situación anormal de las relaciones laborales*, añadiendo que se encuentra regulada en el D´44.

[470]Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 51. Además, la distinta regulación de ambos supuestos extintivos, hace que para la cesación por crisis sea necesaria la instrucción de un expediente al objeto de conseguir la oportuna autorización administrativa, fijándose indemnizaciones *más generosas*; en cambio, en el supuesto de fuerza mayor, aparte de no ser necesaria la intervención de la autoridad laboral, los contratos se extinguen con indemnizaciones menores, por lo que la causa 6ª del artículo 76 LCT´44 está *en plena contradicción* con el D´44, *pese a la simultaneidad de fechas* (Bayón Chacón, *op.* cit. *supra*, pág. 57), citándose, sobre la no necesidad de incoación de expediente administrativo para los supuestos de fuerza mayor, las SSTS de 3 de abril de 1964 y 30 de junio de 1965 (*op.* cit. *supra*, pág. 58, nota 9). Asimismo, se puede mencionar la STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) que, aunque *obiter dicta*, señala que la fuerza mayor es contemplada por la Orden de 5 de abril de 1944, *aclaratoria* del D´44, sólo para los supuestos en que se produzca suspensión de actividades, no cesación de las mismas, debiéndose aclarar que la Sala se refiere textualmente al artículo 5º de la Orden, en vez de al artículo 2º, por lo que hay que entender que se trata de una errata ya que, en primer lugar, la Orden no tiene artículo 5º (sólo consta de cuatro preceptos) y, en segundo lugar, del contenido de la Sentencia se desprende con claridad que se está refiriendo concretamente al artículo 2º, aunque indique el 5º.

[471]La STS (Social) de 7 de febrero de 1967 (Ar. 936) encuadra dentro del referido artículo 81, párrafo segundo, el supuesto de revocación de la concesión administrativa de un kiosko (sic, en vez de kiosco o quiosco) municipal, aclarando que, aunque "no puede catalogarse como de fuerza mayor, se asemeja a la misma en cuanto a sus efectos de imposibilidad de ejecución del contrato por causa originada fuera del área empresarial", sentencia que, asimismo, mencionan Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 55; De la Villa, L.E.: "El «factum principis»", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor* ..., *op*. cit., pags. 114, nota 21 y 118, nota 30 y García Tena, J. y Alarcón Beira, F.: *Regulación de Empleo: Jurisprudencia*, 2ª ed., Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1984, pág. 75, marginal 176 (citando a Bayón), indicándose en estas dos últimas obras que se trata de un supuesto de *factum principis* [sobre otros supuestos de esta figura, *vid*. De la Villa, *op*. cit. *supra*, págs. 116 a 119, así como la doctrina citada por el autor, al respecto, en dichas páginas, notas 28 y 30 a 33 (doctrina legal) y notas 27, 29, 30 y 34 a 36 (doctrina científica) y Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 55, también citado por García Tena, J. y Alarcón Beira, F.: *op. et loc*. cit. *supra*; igualmente, cita supuestos constitutivos de *factum principis* Fernández Domínguez, J.J.: *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Civitas), 1993, págs. 113 a 127, así como las Resoluciones de la Dirección General de Empleo reseñadas por el autor en nota 252 de la pág. 114 y de la Dirección General de Trabajo en nota 267 de la pág. 118, mencionando, asimismo, doctrina en notas 248 a 251, 253, 256 a 258, 266, 267, 269, 273, 274, 278, 280, 282, 283, 290 a 292, 297 y 298 (doctrina legal) y notas 247, 254, 255, 259 a 263, 265, 266, 268, 270 a 275, 277, 279, 282, 284, 285, 287 a 289, 294 a 296, 299, 301 y 302 (doctrina científica)].

causa del cierre hubiese sido económica" [472], se hubiera aplicado el D´44 y "la indemnización, conforme al artículo quinto del mismo, hubiera podido llegar hasta un año de salario" [473].

2.- DECRETO DE 26 DE ENERO DE 1944 [474]

La fuente de inspiración del D´44 [475] se ha situado, aunque con algunos *retoques* [476], en el Decreto de 29 de noviembre de 1935 [477], al que derogó expresamente [478]. Fuente de inspiración que, de otro lado, ha sido reconocida por la propia Jurisprudencia que señala, como antecedente normativo más próximo del D´44, al mencionado Decreto de 1935 [479].

---

[472]Hay que tener en cuenta que el D´44 contemplaba supuestos en los que no existía necesariamente una motivación económica, como se analizará *infra*..

[473]Este distinto tratamiento jurídico de la crisis respecto a la fuerza mayor ha sido considerado por la doctrina injustificado (Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 57), indicándose, incluso, que la causa 6ª del artículo 76 es *con frecuencia contraria al interés social* (*op*. cit. *supra*, pág. 56) por lo que se propone su derogación y sustitución por otra norma que contemple para el supuesto contenido en la referida causa 6ª sólo la posibilidad de suspensión contractual y la necesidad de instruir el correspondiente procedimiento de regulación de empleo *ex* D´44 si se pretende el cierre definitivo de la empresa (*op*. cit. *supra*, págs. 57-58).

[474]Sobre *despidos por suspensión o cese de las actividades de la empresa* (BOE, 7 de febrero), usualmente llamado de "despidos por crisis" (*vid*. Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., págs. 12 y 60 y Del Peso y Calvo, C.: "La fuerza mayor propia", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ...*, *op*. cit., pag. 95), aunque, según indica el primero de los autores citados sería más correcto denominarlo *Decreto sobre despidos colectivos*, de acuerdo con la designación efectuada, en algunas ocasiones, por Eugenio Pérez Botija (en su obra *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1965, pág. 284, nota 61), *op*. cit. *supra*, pág. 61, nota 3; denominación de *Decreto sobre despidos colectivos* que, de otro lado, aparece también en Sentencias del Tribunal Supremo [por todas, STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758)].

[475]A pesar de indicarse en su Exposición de Motivos (párrafo primero) que el Decreto de 29 de noviembre de 1935, "que viene aplicándose en los casos de despido o suspensión por crisis de trabajo", es "insuficiente" por "no abarcar estos problemas en una forma completa" (subrayado es nuestro).

[476]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 51.

[477]Sobre *Despidos por falta de trabajo* (Gaceta, 3 de diciembre), dictado en desarrollo del artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935, sobre *Paro Obrero*.

[478]Art. 11 D´44: "Quedan derogados el Decreto de 29 de noviembre de 1935 y cuantas disposiciones se opongan al contenido del presente" (Decreto).

[479]En este sentido, SSTS de 16 de abril de 1962 [CA, Sala 4ª (Ar. 1903)]; 10 de octubre de 1962 [CA, Sala 4ª (Ar. 3824)]; 9 de mayo de 1963 [CA, Sala 4ª (Ar. 3167)] y 24 de junio de 1963 [CA, Sala 4ª (Ar. 3609)], entre otras.

Su finalidad normativa, aunque no lo indique expresamente [480] la Exposición de Motivos [481], ni posterior articulado [482], fue desarrollar los artículos 76.7ª [483] y 80 de la LCT´44 [484] (aunque paradójicamente fue publicado con anterioridad a la misma [485]). Así pues, a través del D´44 se articula el procedimiento para obtener la correspondiente autorización administrativa aludida en el mencionado artículo 76.7ª [486]. Igualmente, el desarrollo del artículo 80 se contiene en el artículo 1º del D´44 [487].

En consonancia con lo afirmado, el artículo primero del D´44 [488] señala la necesidad de autorización previa [489] para los supuestos de suspensión y cese de

---

[480]Implícitamente sí lo está reconociendo al señalarse en el párrafo segundo de la Exposición de Motivos la necesidad de establecer "la norma legal en que se fije (...) el procedimiento a seguir en los casos de cese o suspensión de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo, con el fin de garantir tanto los derechos de los empresarios como de los trabajadores (...)". Si se compara este Preámbulo con la causa 7ª del artículo 76 LCT´44 se puede observar como en ésta también se alude a "cesación" o se indica que la misma debe estar "debidamente autorizada", a la vez que se remite *in fine* a "las disposiciones legales en vigor" que no pueden ser otras que las contenidas en el D´44, ya vigente cuando fue publicada la Ley. En contra, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., págs. 30 -31, señala que la remisión a "las disposiciones legales en vigor" no se refiere al D´44 sino a la normativa "en cada momento reguladora del cierre y clausura de industria", ya que "es ésta, y no el despido colectivo, lo que en el precepto se exige autorizada".

[481]Como indica Bayón Chacón, G.: "Interés social ...", *op*. cit., pág. 17, "cada norma es dictada en vista de unas circunstancias de hecho determinadas y concretas. Existe un *prius* fáctico (...) que generalmente se expresa defendiendo simultáneamente la necesidad y la justicia de ésta en la exposición de motivos".

[482]No podía remitirse a la LCT´44 por no estar en vigor ya que aún no había sido publicada.

[483]Alonso Olea, M.: *El Despido, op.* cit., pág. 12, nota 8, señala que el D´44 es "en buena parte un desarrollo reglamentario" de la causa 7ª del art. 76 LCT´44 y, en idéntico sentido, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 32; asimismo, Fernández González, V.: "La posible revisión jurisdiccional de las resoluciones sobre crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ..., op.* cit., pág. 224, indica que la autorización a que alude el artículo 76.7ª LCT´44 debe tramitarse conforme al expediente regulado en el D´44. Respecto a la doctrina legal, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) señala que el expediente de crisis surge de la causa 7ª del artículo 76 LCT´44 e, igualmente, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965) pone en estrecha relación el contenido del D´44 con el artículo 76.7ª LCT´44; de otro lado, la STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) alude al D´44 como la normativa referida a *ceses de empresas por crisis laboral o económica*, tomando, pues, la terminología contenida en el artículo 76.7 LCT´44 y la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621) se remite al mencionado artículo de la LCT´44 indicando que en el mismo se contiene el efecto que la medida acordada por la autoridad laboral "es susceptible de producir".

[484]La LCT´44 y el D´44 contienen "en lo sustancial la total regulación de la extinción del contrato de trabajo" (Alonso Olea, M.: *El Despido, op*. cit., pág. 12).

[485]El D´44 fue publicado en el BOE de 7 de febrero de 1944 (nº 38), entrando en vigor al día siguiente de su publicación (art. 11), mientras que la LCT´44 lo fue el 24 del mismo mes. Transcurren, pues, diecisiete días entre ambas publicaciones, con la curiosidad de que el D´44 se remite, en ocasiones, a la "Ley de Contrato de Trabajo" (por ejemplo, artículo 1º *in fine*), por lo que hay que opinar, obligatoriamente, que se estaba refiriendo a la LCT´31, única en vigor en aquélla fecha. Con independencia de este razonamiento, basado en los más elementales principios jurídicos, corrobora dicha afirmación la nota (nº 21) contenida en el *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1944, marginal 170, aclaratoria del artículo 1º *in fine*, que señala que la Ley a la que se está refiriendo el aludido precepto es la de 21 de noviembre de 1931, con sus correspondientes modificaciones.

[486]Como señala Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 32, nota 5 (citando la doctrina mantenida por Benítez de Lugo en *Extinción del Contrato de Trabajo*, págs. 53 y ss.) la causa 7ª del artículo 76 exige la concurrencia de tres requisitos: *paralización total* de la actividad empresarial (*con el consiguiente cierre de la industria o comercio de que se trate y término de la profesión o servicio*), *crisis y autorización administrativa*.

[487]*Vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op.* cit., pág. 32.

[488]Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa del expediente de crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ..., op*. cit., pág. 175, citando a Franchini (nota 3), conceptúa la autorización contenida en el referido artículo 1º como "declaración de voluntad con la que un sujeto u órgano de la Administración Pública permite que otros ejerciten un derecho o poder propio, previa valoración de la oportunidad de tal ejercicio en relación al interés

actividades [490] de las empresas [491] (salvo cuando éstos deriven "de venta, traspaso u otro negocio jurídico que origine la continuidad de la misma por los nuevos titulares"), en idéntico sentido y contexto que los aludidos artículos 76.7ª [492] y 80 [493] de la LCT´44, estableciendo un régimen autorizatorio uniforme [494] para los mismos [495].

A través, pues, del D´44 se concede expresamente a la Delegación de Trabajo (o a la Dirección General [496], en su caso [497]) competencia para "tramitar y resolver

---

que el sujeto autorizante debe tutelar"; igualmente señala (*op*. cit., pág. 183) que el aludido artículo 1º supone una atribución *ratione materiae* a los organismos correspondientes del Ministerio de Trabajo.

[489]La motivación de esta autorización previa viene contenida en la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64) que señala como inadmisible el criterio que el D´44 "otorgue a las Empresas, en casos de crisis (...), la facultad omnímoda (...) para cesar o suspender, totalmente, en las actividades de la industria afectada, ni (...) siquiera para dar por extinguidas las relaciones laborales con parte de su personal, por propia e independiente decisión, porque es obvio (...) que a tales medidas sólo puede llegarse mediante «autorización de los Organismos competentes» del Ministerio de Trabajo". Ello supone, como ha indicado la doctrina, que la voluntad unilateral del empresario de extinguir la relación contractual queda sometida a la decisión de un órgano administrativo, lo que implica que aquélla voluntad "no es bastante para romper el contrato de trabajo" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., págs. 19 y 20); más recientemente, Montoya Melgar, A.: "La nueva configuración del poder de dirección del empresario", AA.VV.: *Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, *op*. cit., pág. 193, señala que este intervencionismo administrativo, "en cuanto ejercido con carácter previo a la adopción de decisiones empresariales, ha venido trasladando del empresario a la Administración facultades que sólo a aquél competen en cuanto titular de su negocio".

[490]Circunstancias recogidas en dos artículos distintos de la LCT´44: 80 (suspensión) y 76.7ª (extinción), aunque en ambos estaba prevista la intervención de la autoridad laboral.

[491]La necesidad de que se trate de una empresa, para que sea de aplicación el D´44, se indica en la STS (CA, Sala 4ª) de 27 de junio de 1964 (Ar. 3552), que, ante un supuesto de cese de recaudadores de un Ayuntamiento (debido a la supresión de determinados arbitrios), señala que no es aplicable el D´44 por no actuar el Ayuntamiento como empresario, sino como organizador de un servicio municipal de finalidad pública; por tanto, concluye la Sala, la declaración de crisis es inaceptable en los supuestos de servicios municipales; en idéntico sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 26 de mayo de 1965 (Ar. 4664): los Ayuntamientos no pueden ser confundidos ni asimilados con las empresas privadas, respecto a las cuales el D´44 y normativa complementaria establecen los requisitos para el cese de su personal, por lo que *estos requisitos no pueden alcanzar* a las Corporaciones Municipales. Asimismo, y referida a la supresión de determinados servicios de otro organismo público (Dirección General de Minas), la STS (Social) de 5 de enero de 1968 (Ar. 127), después de reconocer "la naturaleza laboral indiscutible e indiscutida del vínculo laboral existente" entre los trabajadores y el centro demandado, señala que las "acusadas interferencias de índole administrativa" son "suficientes para sustraer el cese forzoso" de los "trabajadores de un Servicio suprimido por la Administración, legítimamente, a las estrictas formalidades observables en caso de suspensión o cese de sus industrias por los empresarios particulares, obligados a recabar y obtener, mediante el adecuado expediente de crisis", previsto *ex* D´44, "la pertinente autorización de cierre o de reducción de sus actividades".

[492]En contra, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ...*, *op*. cit., págs. 30 y 31.

[493]Este artículo no alude expresamente a "autorización", al contrario de lo que sucede con el 76.7ª. No obstante, se indica en el mismo que deben existir "motivos fundados a juicio de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo", lo que significa, en última instancia, que son estos organismos los únicos competentes para resolver sobre la suspensión del contrato.

[494]En este sentido, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 32: el D´44 establece un procedimiento unitario "para la aplicación de dos normas diferentes y autónomas entre si", en referencia a los artículos 76 (causa séptima) y 80 LCT´44.

[495]Aunque el derecho a la indemnización difiera en ambos supuestos (suspensión y cese), de acuerdo con lo preceptuado en la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944, que se analizará *infra* en este mismo Capítulo.

[496]Respecto a la Dirección General de Trabajo hay que señalar que, en virtud de la disposición adicional 2ª del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de marzo), las competencias de la Dirección General de Trabajo se traspasan a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, integrándose posteriormente esta última, junto con la Dirección General de Empleo, en la Dirección General de Trabajo [*ex* Decreto 88/1968, de 18 de enero, de Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 26 de enero y c.e. en BBOOEE de 23 y 25 de marzo)] a quien se otorga competencias sobre crisis [*ex* Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre (BOE, 15 de noviembre)]. De otro lado, a través del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto (BOE, 16 de septiembre), las

los expedientes de crisis laboral" [498], habiéndose indicado por la doctrina, sobre el mencionado D´44, que en ninguno de sus preceptos se hace alusión específica a la crisis, ni siquiera en su fundamental artículo primero [499], lo que no es obstáculo para entender que el D´44 (para los supuestos de suspensión o cesación de actividades de las empresas, *ex* artículo 1º) estaba haciendo referencia de forma implícita a la crisis empresarial, máxime teniendo en cuenta que su propia Exposición de Motivos (párrafo primero) alude a la insuficiencia de la normativa republicana (Decreto de 29 de noviembre de 1935) para regular los supuestos de despido o suspensión "por crisis de trabajo" [500].

Asimismo, y también respecto al D´44, la doctrina [501] ha señalado que no puede indicarse que el mismo reglamente "la crisis laboral o económica, sino que en verdad regula la suspensión o cese de actividades de las empresas por variadas causas *entre las que se encuentra la crisis*", añadiendo [502] que el D´44 se refiere a

---

competencias de la Dirección General de Trabajo pasan a la Dirección General de Empleo y Promoción Social (*ex* art. 2º), creada por el Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo); a su vez, el mencionado Decreto 535/1975 modificó parcialmente el Decreto 1579/1972, de 15 de junio, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 23 de junio).

[497]Estos dos organismos del Ministerio de Trabajo tenían expresamente reconocidas competencias *ex* artículo 80 LCT´44, para los supuestos de suspensión contractual. No obstante, para los casos de extinción únicamente se aludía *ex* artículo 76.7ª a la debida autorización "conforme a las disposiciones legales en vigor", sin indicarse expresamente los órganos competentes en la materia.

[498]En este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758) que, asimismo, señala que la Delegación de Trabajo decidirá "previo esclarecimiento de la situación y aportación de los informes y demás elementos de juicio, conducentes a determinar" el "alcance, importancia y duración" de la crisis; examinados dichos elementos, se podrá llegar "a la solución adecuada e incluso al despido colectivo", lo que "presupone", continúa la Sala, "la existencia real y efectiva de un estado de crisis laboral en las empresas, producido por la concurrencia de muy distintas causas de orden económico", por lo que, en definitiva, cuando el "costo de producción de los bienes o servicios" es superior a los "ingresos" que con los mismos se alcanzan en el mercado, se "impone la adopción de decisiones" con manifiesta repercusión laboral. De otro lado, hay que indicar, corresponde a la empresa peticionaria la demostración de la existencia de crisis [al respecto, entre otras, SSTS (las tres, CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2138); 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963) y 7 de enero de 1966 (Ar. 164)].

[499]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., págs. 60- 61 y, en el mismo sentido, Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 256, señala que el D´44 "guardaba el más elocuente silencio acerca de cualquier situación de crisis empresarial como causa justificativa" de las medidas contenidas en el mismo.

[500]Opinión que confirma la STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758) que alude al expediente de crisis laboral señalando, al efecto, que el mismo "presupone (...) la existencia real y efectiva de un estado de crisis laboral en las empresas, producido por muy distintas causas de orden económico" y, en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 8 de marzo de 1966 (Ar. 1160). También a la crisis, en este caso económica, se refieren, entre otras, las SSTS de 18 de febrero de 1960 [CA, Sala 4ª (Ar. 788)]; 20 de abril de 1961 [CA, Sala 4ª (Ar. 1965)]; 6 de diciembre de 1962 [CA, Sala 4ª (Ar. 386 de 1963)] y 31 de mayo de 1966 [CA, Sala 4ª (Ar. 2930)]. Igualmente, la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64) alude al cese o suspensión de actividades de la empresa, así como a la extinción de las relaciones laborales de parte del personal de la misma, en el supuesto de crisis laboral, indicando la necesidad de obtener la correspondiente autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo; en cambio, la STS (Social) de 7 de febrero de 1967 (Ar. 936) señala, *obiter dicta*, que la crisis laboral "presupone la subsistencia de la empresa por ella afectada" (subrayado es nuestro), opinión con la que se discrepa, ya que la crisis, aun laboral, puede originar perfectamente, el cese total y absoluto de las actividades, como se comprueba de las Sentencias mencionadas *supra*. En un sentido más genérico, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) indica que el *expediente de crisis* contenido *ex* D´44 surge de la causa séptima del artículo 76 LCT´44 y la STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) alude al D´44 denominándolo "sobre ceses de empresas por crisis laboral o económica", lo que no es obstáculo para que, con posterioridad al D´44, distintas normativas ajenas a la motivación de crisis (por ejemplo, el Decreto de 16 de junio de 1954, que se analizará *infra*) se remitan al procedimiento contenido en el mismo.

[501]Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales o económicas: concepto", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ...*, *op*. cit., pág. 143.

[502]*Op.* cit. *supra*, pág. 145.

la suspensión o cese de las actividades de la empresa "*cualquiera que sea la causa que los motive* (...) aun cuando *una de las causas*, la más común, es la «*crisis*» sin que ésta *aparezca definida* en los textos aplicables" [503].

Siguiendo esta doctrina, se ha opinado [504] que, incluso cuando la cesación de la empresa se encuentre motivada en causas distintas de la crisis, sería de aplicación el D´44.

Ambos autores [505] citan la misma Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1964 [506] para corroborar su afirmación de que el D´44 (no sólo su artículo 2º) es aplicable a supuestos que no son de crisis [507]. No obstante lo indicado por la mencionada doctrina [508], después del estudio exhaustivo que se ha llevado a cabo de la Sentencia, se puede deducir lo siguiente:

1º.- La Sala no se está refiriendo genéricamente al D´44, sino a su artículo 2º. Así pues, aunque se indique [509] que la Sentencia "dice textualmente" que el D´44 se aplica a supuestos que no son de crisis, el tenor literal de la misma no era éste, sino: "las modificaciones de plantilla (se está refiriendo, por tanto, la Sala al artículo 2º D´44) debían de ser (...) resueltos (sic, en vez de resueltas) de conformidad con las normas del D. de 26 de enero de 1944 (...), que en su art. 2º prevé su aplicación a casos que no son de crisis en sentido estricto" (subrayado es nuestro).

2º.- En consonancia con lo anterior, la Sentencia corrobora la teoría que se mantiene, en el sentido de que el artículo 2º D´44 es aplicable a supuestos que no son de crisis, de ahí que el mismo aluda a *modificar por cualquier concepto*.

---

[503] Como un supuesto de crisis, Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 139, alude a la *falta de rentabilidad*, lo supone, añade el autor (*op.* cit. *supra*, pág. 141), que si los resultados de la ejecución del contrato (por parte del trabajador) "no es rentable para la empresa (...) aparece *justificada* la extinción" del mismo, concluyendo que "todo contrato de trabajo está sujeto a la condición extintiva o suspensiva de la rentabilidad de su causa (frutos) para quien los recibe". Sobre la mencionada *falta de rentabilidad*, se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968), que confirma resoluciones de la Dirección General y del Ministerio de Trabajo autorizatorias del cierre de la empresa, que "trató de superar su defectuosa situación económica mejorando y ampliando sus instalaciones, a pesar de lo cual continuaron las pérdidas no obstante ser el número de obreros el adecuado en relación con el trabajo que realizaban y la importancia de la factoría", atribuyéndose su "falta de rentabilidad" a la "imposibilidad" de la empresa "para adaptar su capacidad de tratamiento a la que requiere la coyuntura de la industria, dado su gran coste".

[504] García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., págs. 31-32.

[505] Sagardoy (*op.* cit. *supra*, pág. 143) y García Becedas (*op. supra* cit., pág. 32, nota 139).

[506] Ar. 4614.

[507] En efecto, Sagardoy Bengoechea (*op.* cit. *supra*, pág. 143) indica que la STS de 6 de octubre de 1964 "dice textualmente" que el D´44 "prevé su aplicación a casos que no son de crisis en sentido estricto" (subrayado es nuestro). A su vez, García Becedas (*op. supra* cit., pág. 32, nota 139) se remite a la obra mencionada de Sagardoy, citando la misma Sentencia de 6 de octubre de 1964.

[508] Y debiéndose tener en cuenta que Sagardoy Bengoechea en una obra anterior [*El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao (Ediciones Deusto), 1969, pág. 192] menciona la misma sentencia para aludir, aunque de forma concisa, en concreto al artículo 2º D´44.

[509] Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 143.

3º.- La misma Sala, al referirse al D´44, lo denomina Decreto *sobre crisis laboral*, lo que supone que el concepto de crisis está implícito en el mismo, si no en su artículo 2º, sí en el artículo 1º.

4º.- No se puede mantener, y menos en base a la Sentencia comentada, que es posible la suspensión y cese de actividades empresariales *ex* D´44 "cualquiera que sea la causa que los motive" [510]. Dicha expresión (*cualquiera que sea la causa que los motive*), indica Sagardoy [511], venía contenida en el "derogado Decreto de 21 de febrero de 1963, artículo primero".

Y efectivamente, el mencionado artículo primero contenía *in fine* dicha expresión, pero hay que interpretarla dentro del contexto del propio Decreto (regulador de las competencias de la Dirección General de Empleo y de la de Ordenación del Trabajo) e, incluso, del mismo artículo que preceptuaba: "Será competencia de la Dirección General de Empleo el conocimiento y resolución (...) de los expedientes derivados de la aplicación del Decreto de veintiséis de enero de mil novecientos cuarenta y cuatro sobre crisis de trabajo (...), sobre autorizaciones de alteración plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios (...), cualquiera que sea la causa que los motive". Corroborando la opinión mantenida, se debe indicar que el propio artículo primero del mencionado Decreto de 1963 alude al D´44 como el referido a crisis de trabajo, por lo que si se interpreta el referido precepto al pié de la letra también se podría deducir que el D´44 regulaba única y exclusivamente supuestos de crisis (afirmación de todo punto incierta).

Así pues, resumiendo y no obstante tales afirmaciones doctrinales, hay que opinar que si bien el artículo 2º D´44 se halla desvinculado de la idea de crisis [512] (ésta puede ser sólo una de las causas motivadoras de la modificación contractual), no lo está su artículo 1º ya que para la suspensión o cese de actividades se exige implícitamente la existencia de crisis laboral o económica, de acuerdo con una reiterada Jurisprudencia [513].

Abundando en lo anterior, hay que indicar que el D´44 (en lo que se refiere a la extinción contractual) supuso el desarrollo reglamentario de la causa 7ª del

---

[510] Opinión ésta de Sagardoy Bengoechea ("Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 145) y García Becedas (*op*. cit. *supra*, pág. 32, nota 139), que se remite a la obra de Sagardoy.

[511] "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 145.

[512] Motivo por el cual cuando Cruz Villalón, J. (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 213) se refiere a la necesidad de autorización administrativa, para llevar a cabo modificaciones en las condiciones de trabajo *por cualquier concepto*, alude expresamente al indicado precepto.

[513] Pudiéndose citar al respecto: STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758); STS [CA, no se indica en el *Repertorio de Jurisprudencia* (Aranzadi) la Sala] de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915); STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2138); STS (CA, Sala 4ª) de 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963); STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930); STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) y STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968).

artículo 76 LCT´44 [514] *en la que se alude expresamente a la crisis laboral o económica.*

Sin embargo, respecto al artículo 2º D´44, se debe opinar que, claramente, la crisis puede ser uno más de los supuestos contemplados en el mismo, ya que en él se alude a *modificar por cualquier concepto* (subrayado es nuestro) [515]. En este sentido, se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 [516] que señala la no necesidad de existencia de crisis para proceder a la modificación del contrato de trabajo [517].

Así pues, en relación al mencionado artículo 2º se coincide con la doctrina citada [518] sobre la no necesidad ineludible de la existencia de crisis, aunque sí puede ser uno de los motivos [519].

2.1.- ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Aunque el D´44 no hiciera distinción alguna [520] entre trabajadores fijos y eventuales [521], hay que tener en cuenta que la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [522], aclaratoria de aquél, señaló *ex* artículo 1º que las prescripciones del Decreto, respecto al cese o suspensión de trabajadores en la empresa (todos o algunos) "habrán de entenderse referidas al personal fijo" [523], es decir a los vinculados a la empresa con un contrato de carácter indefinido [524].

---

[514] En este sentido, se pueden citar las SSTS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 y 20 de enero de 1966 (Ar. 1965 y 512, respectivamente) y la opinión de parte de la doctrina científica (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 12, nota 8 y Fernández González, V.: "La posible revisión jurisdiccional ...", *op*. cit., pág. 224). Más genéricamente, la STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) alude al D´44 como el que regula los "ceses de empresas por crisis laboral o económica" y la Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 [BOMT, enero/64 (IL 1964)] se refiere a los *expedientes de crisis de trabajo.* De forma más concreta, la STS (Social) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3694) parece que desea aglutinar el contenido de los artículos 1º y 2º denominando al D´44 como el de *crisis de trabajo y modificación de condiciones contractuales.*

[515] A este respecto, Palomeque López, M.C. ("Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 256) señala que del referido precepto del D´44 se desprende claramente "la desvinculación de las modificaciones contractuales autorizadas de la situación de crisis de la empresa".

[516] Ar. 1779.

[517] Entre las causas contempladas en la Sentencia mencionada (para proceder al cambio solicitado en el sistema de retribución) se aluden a la intensificación de la producción y distribución equitativa del trabajo, así como "premiar a los trabajadores que mayor esfuerzo realicen y más beneficios obtengan para la Empresa". Son, pues, causas lejanas al concepto de crisis.

[518] Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 143 y García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., págs. 32 y 33, nota 139.

[519] *Vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621).

[520] Tampoco lo hacía respecto a extinción y suspensión contractual.

[521] También denominados en la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349), referida a pesar de su fecha al D´44 y normas complementarias, *productores circunstanciales*.

[522] BOE, 13 de abril.

[523] Subrayado es nuestro.

[524] Esta misma indicación se contenía en la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de abril de 1946 (BOE, 14 de abril), que preceptuaba respecto a "los despidos del personal de plantilla fija" la aplicación del "Decreto de 24 (sic, en vez de 26) de enero de

Quedan, pues, excluidos del campo de aplicación del D´44 "los productores eventuales [525], de temporada [526] o (los) que fueron contratados por un tiempo fijo o para una obra determinada" [527] (artículo 1º *in fine* de la Orden de 5 de abril de 1944 [528]).

1944" [art. 14 d)], entendiéndose por "personal de plantilla fija al que de modo permanente utilizan las Empresas para la realización de los trabajos exigidos por la prestación normal de las mismas, no guardando relación sus funciones con la duración de la obra o trabajo en que preste sus servicios" (art. 13, párrafo cuarto); meses después, habiendo sufrido errores la publicación de la referida Reglamentación de 1946, se llevó a cabo su correspondiente corrección en el BOE de 3 de julio del mismo año, añadiéndose al mencionado art. 13, párrafo cuarto que la calificación de personal fijo de plantilla "la adquirirán aquellos trabajadores que de manera continua hayan prestado o presten servicio en una misma Empresa durante cuatro años consecutivos, aún cuando lo hayan efectuado en distintos Centros de trabajo"; con posterioridad, la Reglamentación de 1946 fue modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de febrero de 1951 (BOE, 26 de febrero) y la nueva redacción del párrafo quinto del art. 13 reprodujo el originario párrafo cuarto del mismo precepto, pero añadiendo *in fine* la siguiente prescripción: "Cuando la función determine de este modo la condición de fijo, este carácter será independiente del tiempo de servicios"; respecto, al cese del referido personal *fijo de plantilla*, la nueva Reglamentación de 1951, igual que la antigua de 1946, se remite a "lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944" [art. 14 f)]. También preceptúa la fijeza de la relación laboral el Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro por Paro Obrero de carácter tecnológico (BOE, 25 de julio), considerando beneficiarios del mismo "a aquellos trabajadores fijos cuyo cese (...) se hubiese autorizado oficialmente por haberse introducido (en la empresa) mejoras de carácter técnico o de nuevos métodos de trabajo que den lugar a un incremento en su productividad" (*ex* art. 1º); igualmente, el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, que establece el Subsidio por Paro obrero en casos de crisis (BOE, 28 de noviembre) señala implícitamente la necesidad de fijeza de la relación laboral (art. 3º) y la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [BOE, 16 de diciembre y c.e. en BOE de 16 de febrero de 1960], que lo desarrolla, alude expresamente (art. 2º) a que su ámbito de aplicación se refiere sólo a los "trabajadores fijos o de plantilla" [dichos trabajadores *fijos o de plantilla* serían aquéllos que de forma permanente se consideran necesarios para realizar los trabajos relacionados con el funcionamiento normal de la empresa, en contraposición a los *eventuales* e *interinos*: Martínez Rocamora, L.G.: "La amortización de vacantes en el Derecho laboral español", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, *op.* cit., pág. 631, nota 1]. A estos mismos trabajadores se refiere la instrucción 3ª.1 de la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 (BOE, 5 de enero de 1960), por la que se dictan normas de aplicación del Decreto 2082/1959. Posteriormente, la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre creación del Seguro de Desempleo (BOE, 24 de julio), amplía su cobertura a todos los trabajadores, exceptuándose sólo a los expresamente aludidos *ex* art. 4º; ampliación del campo de protección que, de otro lado, supone la exigencia de autorización administrativa contenida en el D´44 (en los supuestos de causas económicas y tecnológicas) no sólo para los trabajadores fijos, sino también para los *fijos de obra* de la Construcción y los eventuales (en este último caso, sólo para el desempleo parcial). En virtud de lo dicho, la Orden de 14 de noviembre de 1961 (BOE, 6 de diciembre), dictada en aplicación de la Ley 62/1961, exige, *ex* art. 18, para el reconocimiento de la "situación legal de parados" de los "trabajadores fijos", que la empresa hubiera obtenido la correspondiente autorización administrativa "para la cesación total o parcial de la ocupación" motivada en: "cese o suspensión temporal" de la actividad, "reducción de plantilla" o "reducción del número de jornadas de trabajo o de las horas de cada jornada" (apartado 1); exigencia que se reitera para los trabajadores "fijos de obra" de la Reglamentación de la Construcción (apartado 2) y para los "trabajadores eventuales en el caso de paro parcial" (apartado 3).

[525]Posteriormente, los "trabajadores eventuales" son incluidos en el ámbito de aplicación del D´44 (en los supuestos de *paro parcial*), pero a los solos efectos de "definir la situación legal de desempleo" [*ex* art. 18.3 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961, por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961 (BOE, 6 de diciembre)].

[526]Los trabajadores de temporada se incluyen en el campo de aplicación del Seguro de Desempleo, siempre que aquélla dure más de cuatro meses al año (art. 2.1.3 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, interpretado *a sensu contrario*).

[527]Al respecto, hay que tener en cuenta que los trabajadores *fijos de obra* de la Reglamentación de la Construcción y Obras Públicas fueron incluidos en el campo de aplicación del procedimiento contenido *ex* D´44 en virtud del apartado 2 del artículo 18 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961, inclusión que se condicionaba, de acuerdo con lo indicado *in fine* en el referido apartado, a que se produjere el cese o suspensión de su contrato, o tuviera lugar una reducción del número de jornadas o de horas de trabajo, antes de la terminación de la obra [en este sentido, STS (Social) de 21 de octubre de 1964 (Ar. 4238)]. Con anterioridad a la referida Orden dichos trabajadores se hallaban excluidos, incluso, en la propia norma sectorial, en virtud de lo señalado en el art. 14 d) de su Reglamentación Nacional de Trabajo [aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de abril de 1946 (BOE, 14 de abril y c.e. en BOE de 3 de julio)] y en el art. 14 f), cuando fue modificada [por Orden del mismo Ministerio de 8 de febrero de 1951 (BOE, 26 de febrero)], que preceptuaban la aplicación del D´44 sólo al *personal de plantilla fija* o

Ello supone, hay que concluir, que a los trabajadores, ligados a la empresa con estos tipos de contratos temporales [529], en caso de crisis, les sería de aplicación el artículo 76.7ª de la LCT´44 [530], siempre y cuando aquélla motivara la necesidad de terminación *ante tempus* de sus relaciones laborales [531].

Partiendo, pues, de la base de la aplicación del artículo 76.7ª a los supuestos de terminación *ante tempus* de los contratos temporales, no se puede olvidar que el referido artículo preceptúa *in fine* la necesidad de autorización "conforme a las disposiciones legales en vigor". En este sentido, hay que concluir,

---

personal fijo de plantilla. A su vez, el concepto de *trabajador fijo de obra* venía contenido en el artículo 13, párrafo tercero, de la mencionada Reglamentación, indicándose al respecto que era "aquél que, contratado para una obra o trabajo determinado, llega a alcanzar en sus relaciones laborales con la Empresa un mínimo de tiempo de seis meses" [sobre el mencionado artículo 13, *vid*. STS (Social) de 8 de noviembre de 1962 (Ar. 3849) y sobre la distinción entre personal *fijo de obra* y *fijo de plantilla* en la Reglamentación de la Construcción, *vid.* STS (Social) de 10 de diciembre de 1962 (Ar. 5012)]. Igualmente, la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959, por la que se dictan normas de aplicación del "subsidio de paro" (BOE, 5 de enero de 1960 y c.e. en BOE de 20 de enero) excluye expresamente de su ámbito de aplicación a los "trabajadores fijos de obra" de la indicada Reglamentación [instrucción 3ª.1, párrafo segundo, a)].

[528]La exclusión expresa de todos estos trabajadores también se contiene en el artículo 2º, párrafo segundo, apartado a) de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959, por la que se dictan normas sobre la concesión del subsidio de paro (BOE, 16 de diciembre y c.e. en BOE de 16 de febrero de 1960) y, en concreto, la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 excluye expresamente a los trabajadores fijos de obra de la Reglamentación de la Construcción (*vid. supra*); no obstante, la referida Reglamentación preceptuaba la obligación de indemnizar a los referidos trabajadores, en caso de extinción *ante tempus* de sus contratos, *ex* art. 14 c): "Los despidos del personal clasificado como fijo de obra, si no es por causa de terminación de aquélla en que viniese prestando sus servicios, en cuyo caso el contrato se considerará terminado, se efectuará en la misma forma que el eventual [es decir, preavisando con una semana de antelación a través del *boletín de despido* (según señalaba el apartado b) del mismo precepto], pero con la obligación, por parte de las Empresas, de indemnizar con una semana de salario al despedido, así como de comunicar el despido con una semana de antelación a producirse el (sic, en vez de al) Sindicato Provincial de la Construcción, a fin de que éste posea conocimientos y elementos de juicio para atender las reclamaciones que sobre el mismo puedan ser presentadas y proponer en todo caso al Delegado de Trabajo la adopción de las medidas necesarias para evitarlo". Sobre un supuesto de terminación de obra y, en consecuencia, inexistencia de despido, *vid*. STS (Social) de 21 de octubre de 1964 (Ar. 4238).

[529]Excluidos del campo de aplicación del D´44.

[530]El artículo 76 LCT´44, al enumerar las causas de terminación del contrato, no distingue, obviamente, entre relación laboral indefinida o de duración determinada, por lo que sería de aplicación el principio *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus.* Sobre el mencionado aforismo, aunque en otro contexto, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 18 de mayo de 1964 (Ar. 3464); asimismo, se aplica el referido principio, aunque traducido al castellano, en la STS (Social) de 1 de marzo de 1955 (Ar. 967).

[531]En cambio, Alonso Olea, M.: *El Despido, op.* cit., págs. 76 y 77, entiende que "el sentido de esta exclusión no quiere ser, probablemente, el de que quepa un despido colectivo libre de los trabajadores a término, sino el de (...) que, expirado el término, se puede proceder colectivamente al despido, en ejecución de lo expresamente pactado en el contrato de trabajo sin necesidad de autorización gubernativa previa" (subrayado es nuestro). A este respecto, hay que indicar y opinar que, una vez expirado el término, los contratos terminarían en virtud de su *causa natural*, por lo que no cabría duda de la inaplicación del D´44, sobrando, pues, las aclaraciones efectuadas por la Orden de 5 de abril de 1944 respecto a los contratos temporales [sobre la terminación *natural* de un contrato de temporada por finalizar la campaña para la que fue contratado el trabajador (que era, además, enlace sindical), *vid*. STS (Social) de 2 de febrero de 1968 (Ar. 416); de contenido similar, STS (Social) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1168), que señala que no constituye despido nulo la suspensión de actividades de la empresa (sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa) una vez concluida la temporada de la misma]; de otro lado, si los contratos fueran resueltos *ante tempus*, sería de aplicación la LCT´44, por lo que, de ninguna forma, se podría hablar de despido colectivo libre. En resumen, hay que señalar que la Orden de 5 de abril de 1944 está haciendo referencia a la inaplicación del D´44 a los supuestos de terminación *ante tempus* de los contratos temporales, casos en los que la normativa aplicable sería la LCT´44, concretamente su artículo 76.7ª, si la causa de extinción fuera crisis laboral o económica, debiéndose, no obstante, recordar que la Orden de 14 de noviembre de 1961 extendió el ámbito de aplicación del D´44 a estos tipos de contratos, como se ha señalado *supra.*

necesariamente, que "las disposiciones en vigor" [532] excluían la necesidad de autorización, por lo que ésta deviene en inexigible.

Deducir lo contrario (es decir, la inaplicación del artículo 76.7ª LCT´44 para los contratos que no tuvieran el carácter de indefinidos) significaría que los mismos, en caso de terminación *ante tempus* motivada por crisis, carecerían de regulación legal.

A sensu contrario, si los contratos terminaran una vez agotado su plazo de duración, o concluida la obra o el servicio [533], les sería de aplicación la causa 2ª del referido artículo 76 LCT´44 [534], no siendo, pues, necesaria, la aclaración efectuada por la Orden (respecto a la no aplicación del D´44).

Por tal motivo, se puede indicar y concluir que la exclusión, mencionada *ex* artículo 1º de la Orden de 5 de abril de 1944, está referida sólo a los supuestos de terminación *ante tempus* de estos tipos de contratos.

En consonancia con lo anterior, y en concreto respecto a los trabajadores contratados por *temporada*, hay que tener en cuenta, con independencia de la claridad de dicción con que se expresa el artículo 1º de la mencionada Orden, excluyendo a los mismos del campo de aplicación del D´44, la propia Exposición de Motivos de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946 [535], en la que se señala explícita y rotundamente la aplicación del D´44 sólo al personal fijo, pretendiéndose a través de la misma "hacer extensiva dicha protección a los operarios y empleados que normalmente, y por campañas

---

[532] D´44 y, en especial, la Orden de 5 de abril de 1944 que lo *aclara.*

[533] En este sentido, el originario artículo 14 c) de la Reglamentación Nacional para la Construcción y Obras Públicas de 1946, parcialmente modificada en 1951, señala que la indemnización contenida en el mismo artículo y apartado no será de aplicación en el supuesto de "terminación de aquélla (se refiere a la obra) en que viniese prestando sus servicios (el obrero fijo de obra), en cuyo caso el contrato se considerará terminado"; de igual forma, el art. 14 d), párrafo primero de la Reglamentación (una vez llevada a cabo la modificación de 1951) indicaba: "El contrato de trabajo del personal fijo de obra cesará, sin derecho a indemnización, cuando terminen los trabajos de su especialidad de la obra en que viniera prestando sus servicios". En estos supuestos, hay que entender, sería de aplicación el artículo 76.2ª LCT´44.

[534] "Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato". Al respecto, se puede indicar que la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas de 1946, modificada en 1951, señalaba la obligación de indemnizar a los trabajadores fijos de obra sólo en los supuestos de "despidos" antes de la finalización de la misma, es decir en caso de terminación *ante tempus* de sus contratos de trabajo [art. 14 c) de la versión originaria y apartado d), párrafo primero, del mismo precepto, interpretado *a sensu contrario*, una vez llevada a cabo la modificación de 1951]. En el supuesto contrario (cuando el trabajador deja de prestar sus servicios por conclusión de la obra para la que ha sido contratado) no tendría derecho a indemnización alguna [en este sentido, STS (Social) de 21 de octubre de 1964 (Ar. 4238) que señala que el trabajador puede "ser despedido" por haberse producido la "terminación de (la) obra"].

[535] *Sobre despidos por no reapertura de industrias en las que haya personal contratado por campañas* (BOE, 26 de noviembre), cuyo Preámbulo señalaba: "Continuando este Ministerio la política de garantizar, dentro (...) de lo posible, la estabilidad de los empleos de todos los trabajadores, a cuyo fin tendieron el Decreto de 26 de enero de 1944 y la Orden aclaratoria de 5 de abril del propio año, en virtud de cuyas disposiciones se requiere autorización del Delegado provincial de Trabajo de la demarcación respectiva, para el cese o suspensión de actividades de las Empresas, en cuanto afectan a la situación de los trabajadores fijos; parece llegado el momento de hacer extensiva dicha protección a los operarios y empleados que normalmente, y por campañas periódicas, vienen prestando servicios a las Empresas en un determinado Centro de trabajo" (subrayados son nuestros). Sobre el referido Preámbulo, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349).

periódicas, vienen prestando servicios a las Empresas" (con lo que se está indicando que no estaban anteriormente -en el D´44- incluidos los trabajadores de campaña).

A pesar de ello, su posterior articulado [536] contempló sólo el supuesto de no reapertura [537], obviando toda referencia a los despidos por crisis que se produjeran durante la temporada o campaña [538].

Por tanto, en virtud de la Orden de 23 de noviembre de 1946, *ex* artículo 1º, sólo es necesaria la referida autorización cuando la empresa pretenda no reabrir sus instalaciones [539], una vez comenzada la nueva campaña, siempre y cuando la misma venga ocupando más de cincuenta operarios. En este caso, la tramitación del expediente (dirigido a obtener la correspondiente autorización de no reapertura) deberá ajustarse a los trámites prevenidos en el D´44, en virtud de lo preceptuado en el artículo 2º de la mencionada Orden.

Sin embargo, no todo el procedimiento articulado en el D´44 era de aplicación para el supuesto de no reapertura de los referidos centros de trabajo, ya que, posteriormente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre de 1947 [540] preceptuaba en su artículo 1º *in fine* la inaplicación del artículo 7º D´44 [541].

---

[536] *Vid*. su artículo primero.

[537] Por este motivo, la doctrina ha señalado, respecto a los trabajadores contratados *por temporada o campaña*, que "las reglas son idénticas a las del despido colectivo en el caso de contratos por tiempo indeterminado, con la particularidad, además, de que se ha de acudir al expediente y autorización previos no ya para despedir colectivamente, sino para no admitir colectivamente, en el caso de empresas de cierta importancia" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77), debiéndose opinar que la referencia a "empresas de cierta importancia" está haciendo alusión a la necesidad de que aquéllas ocuparan normalmente a más de cincuenta trabajadores (*ex* art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946, asimismo citado por el autor en nota 20 de la misma página).

[538] Es más, aun para el supuesto de no reapertura de centro de trabajo (único contemplado en la normativa de 23 de noviembre de 1946), la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre de 1947 (BOE, 31 de diciembre), que *aclara* la aplicación de la misma, señaló que, en caso de ser estimada la solicitud empresarial, no había que remitir a la Magistratura correspondiente la copia de la resolución, a los efectos del artículo 7º D´44.

[539] Se exige, pues, a la empresa expediente previo "para no admitir colectivamente" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77).

[540] Por la que se *aclara* la Orden de 23 de noviembre de 1946.

[541] Tampoco era de aplicación el artículo 7º D´44 a los supuestos de extinción del contrato por causas tecnológicas o *paro tecnológico*, regulado en el Decreto de 16 de junio de 1954, por el que se crea el Seguro de Paro tecnológico, cuyo artículo 3º *in fine* ordenaba la no remisión a la Magistratura de Trabajo de la resolución firme dictada por la autoridad administrativa laboral, pudiéndose citar, al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de enero de 1962 (Ar. 630) que indicaba que la "específica crisis tecnológica queda excluida de (...) la Magistratura de Trabajo y debe tramitarse exclusivamente (...) por la Delegación Provincial de Trabajo o por la Dirección General del Ramo", de acuerdo con su legislación específica que establece directamente la indemnización a percibir por el obrero, "sin discusión entre empresa y productores ni intervención alguna de la Magistratura de Trabajo", aunque hay que aclarar, sin embargo, que la no remisión era debida a que los trabajadores con derecho al subsidio por paro tecnológico, no tenían opción a la indemnización empresarial *ex* art. 7º D´44. Del mismo modo, no era aplicable el referido precepto a los casos suspensión o extinción por causas económicas si el trabajador afectado tenía derecho al subsidio de paro, de acuerdo con el art. 3º *in fine* del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, por el que se establece el Subsidio de Paro por motivos económicos. Se establece, pues, en ambos Decretos la incompatibilidad entre prestaciones estatales por la contingencia de paro e indemnización empresarial, importes que fueron declarados compatibles entre sí a raíz de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (art. 8º, párrafo sexto y art. 33 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, que lo desarrolla), siendo, desde entonces una constante en nuestro ordenamiento jurídico. Posteriormente, la Base Duodécima, apartado a) de la Ley de 28 de diciembre de 1963, de Bases de la Seguridad Social (BOE, 30 de diciembre y c.e. en BOE de 28 de enero de 1964) alude, asimismo, a dicha compatibilidad cuando indica que la prestación económica estatal *es*

Respecto a esta excepción, la doctrina [542] entiende que se puede interpretar de dos formas alternativas:

1ª.- No derecho a indemnización de los trabajadores afectados, en todo caso, o

2ª.- Derecho a indemnización sólo de los trabajadores no admitidos que, personal e individualmente, la soliciten a la Magistratura de Trabajo, ya que la Orden de 12 de diciembre de 1947 [543] no prohibe a aquélla la fijación de la misma [544].

No obstante, después de señalarse ambas posibilidades, se indica que "la cuestión es dudosa" [545], sin decantarse por ninguna de ellas, por lo que, hay que opinar, sería de aplicación la primera interpretación: no derecho a indemnización en todo caso, máxime teniendo en cuenta que el artículo 2º de la Orden mencionada ordena a las Magistraturas de Trabajo el archivo de las actuaciones de los expedientes en trámite, sin hacer distinción en virtud de quien los haya incoado (Delegación de Trabajo o propio interesado).

Por tanto, si se ordena el archivo de los expedientes indemnizatorios en trámite, se está indicando, implícitamente, que no existe derecho alguno a la indemnización porque, en caso contrario, hubiesen seguido las actuaciones, con independencia de que, a partir de la Orden, fuera necesaria la solicitud directa de los trabajadores afectados.

2.2.- ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

---

independiente de la que pueda corresponder con cargo a la empresa y, en idéntico sentido, se expresó el Texto Articulado I de la referida Ley de Bases, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril (BOE, 22 y 23 de abril), *ex* art. 173.1, a), a´).

De otro lado, respecto a la Ley 62/1961, de 22 de julio (que entró en vigor el 1 de octubre de 1961, *ex* disposición transitoria primera), hay que indicar que derogó el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, y, por tanto, su Orden de desarrollo de 11 de diciembre de 1959 [*vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 2 de enero de 1970 (Ar. 388)]; igualmente, se debe señalar que el periodo transitorio de seis meses, contenido en la Orden de 14 de noviembre de 1961 (*ex* disposición transitoria 1ª: "Las situaciones de paro tecnológico o por crisis económica que se produzcan con anterioridad al cumplimiento de los seis meses de vigencia de la Ley 62/61, de 22 de julio, seguirán resolviéndose con sujeción a las normas contenidas en el Decreto 2082/59, de 26 de noviembre, y disposiciones complementarias"), ha sido considerado por la STS (Social) de 10 de marzo de 1964 (Ar. 1507) como carente de eficacia ya que, estima la Sala, dicha Orden no tiene "rango para modificar la terminante declaración de la disp. trans. 1ª de la mencionada L. a cuyo tenor la misma entró en vigor el día 1º de octubre 1961, dado que la autorización concedida al Min. Trab. por su art. 23 para dictar normas sobre el Seguro de Desempleo (...), se limita a las que tuvieran carácter de mera «aplicación» y es sabido que la L. de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, texto refundido de 26 julio 1957, en sus arts. 23 y 28 y con base en el art. 5º del C. Civ. declara nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren los preceptos de otra de grado superior" [sobre la naturaleza de las disposiciones transitorias, *vid*. STS (CA, Sala 5ª) de 16 de noviembre de 1964 (Ar. 5044)].

[542] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77.

[543] Concretamente su artículo primero.

[544] Alonso Olea, M., *op. et loc.* cit. *supra.*

[545] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77, nota 22.

Una vez señalado el ámbito subjetivo (trabajadores afectados: personal fijo y de *campaña* [546]) y causal (motivos: crisis laboral y económica, así como la introducción de mejoras de carácter técnico o nuevos métodos en el trabajo [547])

[546] No obstante, para este último personal sería de aplicación el D´44 sólo en el supuesto de no reapertura de centro de trabajo y siempre que el mismo ocupara *normalmente* más de cincuenta operarios (*ex* art. 1º de la Orden de 23 de noviembre de 1946); de otro lado, hay que tener en cuenta las modificaciones operadas, respecto al ámbito subjetivo de aplicación del D´44, por la Ley 62/1961, de 22 de julio, y Orden del Ministerio de Trabajo, que la desarrolla, de 14 de noviembre de 1961, en el sentido de extenderse a los trabajadores eventuales (art. 6º.2 de la Orden) y al cese de los trabajadores de temporada, si ésta fuera superior a cuatro meses (art. 2.1.3 de la Orden, interpretado *a sensu contrario*). Sobre la función supletoria del D´44 respecto a la mencionada Ley 62/1961, *vid*. STS (CA, 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761).

[547] Estas dos últimas causas son mencionadas en el artículo 1º del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro por Paro Tecnológico, exigiéndose, además, que las mismas "den lugar a un incremento de la productividad"; igualmente se hace constar la necesidad de que el cese (por los referidos motivos) "se hubiese autorizado oficialmente" (art. 1º), "por los Organismos competentes del Ministerio de Trabajo, previo informe del Ministerio de Industria (...), mediante el procedimiento fijado en el Decreto de 26 de enero de 1944, y sin otra modificación que la de que no se remitirá el testimonio de la resolución firme a la Magistratura de Trabajo, a los fines prevenidos en el artículo séptimo del mismo" (art. 3º). Preceptos del mencionado Decreto sobre los que la jurisprudencia ha indicado: respecto al artículo 1º, la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de octubre de 1961 (Ar. 3684) señala que el mismo "no limita el *paro tecnológico*" a la introducción de mejoras que incrementen la productividad y reduzcan la mano de obra, sino que también se refiere a la "renovación o racionalización de métodos de trabajo que den lugar a aumento de la productividad"; estos mismos términos, añade la Sala, se recogen en la Orden de 31 de marzo de 1955 (hay que aclarar que esta disposición era una Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria, publicada en el BOE de 2 de mayo), cuyo artículo 2º autoriza a la empresa, afectada por mejoras técnicas o por el empleo de nuevos métodos de trabajo, que "imponga tales medidas" (se refiere la Sentencia a la reducción de plantilla, entendida no como amortización de vacantes, sino como cese de parte del personal asalariado de la empresa); de otro lado, en lo que se refiere al artículo 3º del referido Decreto de 1954, la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de enero de 1962 (Ar. 630) indica que el mismo ordena la no remisión, por parte de la autoridad administrativa laboral, del testimonio de la resolución firme a la Magistratura de Trabajo, porque la legislación específica en la materia (se refiere la Sala al Decreto de 16 de junio de 1954) hace que la *crisis tecnológica* quede fuera de la competencia del órgano judicial, por lo que la indemnización a percibir por el obrero se contiene en aquella regulación especial, sin que quepa "discusión entre Empresa y productores ni intervención alguna de la Magistratura de Trabajo". Abundando en la Orden de 31 de marzo de 1955, a la que alude la STS de 21 de octubre de 1961 (citada *supra*), la STS (CA, Sala 4ª) de 3 de mayo de 1962 (Ar. 2132) señala que en la misma se establecen "dos caminos" para reducir plantillas laborales por razones de paro tecnológico: uno "directo" (*ex* art. 2º) que exige "indispensablemente la efectividad de las mejoras o novedades" y faculta a la empresa afectada para pedir "la reducción de las plantillas acompañando los informes y datos necesarios para justificar su demanda" y otro, "preliminar o previo" (*ex* art. 3º) cuando se trate sólo de un "programa o proyecto de elevación de productividad" y como consecuencia del mismo se prevea la necesidad de reducción de plantillas; segundo procedimiento que, añade la Sentencia, es calificado por el legislador como de "consulta" para conocer "si las características expuestas caen dentro de las exigidas por el Decreto de 16 de junio de 1954" y a través del mismo la Delegación de Trabajo comunica a la empresa "si en principio" el personal sobrante, como consecuencia de la puesta en práctica de dicho programa, está comprendido entre los beneficiarios del Seguro de Paro Tecnológico. No obstante, concluye la Sala, la aprobación de los despidos debe realizarse conforme a lo establecido en el artículo 4º de la Orden comentada y a través de un expediente de cese en el trabajo, tramitado conforme al D´44 (modificado por Decreto de 14 de noviembre de 1958), una vez acreditada por la empresa la "realidad operativa de los cambios" que convierta en superflua la continuación del personal "técnicamente innecesario"; "cambios" que, de otro lado, hay que opinar, serían las "mejoras técnicas" o los "nuevos métodos de trabajo", introducidos por la empresa, a los que alude el referido artículo 4º, y que se encuadrarían dentro del derecho del empresario a la reorganización, aun cuando no exista crisis en el sentido estricto del término [*vid.*, al respecto, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., págs. 80 y 81; sobre la potestad del empresario de alterar el contenido de la prestación de trabajo, es decir el *ius variandi*, y sus límites, así como la distinción entre éste y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, *vid*. STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124)]; no obstante, cuando existe reorganización sin cese (en virtud de mejoras técnicas, como puede ser la automatización de determinados servicios, por ejemplo los telefónicos), no se requiere tramitación del expediente preceptuado en el D´44 [en este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 9 de mayo de 1963 (Ar. 3167)]. En consonancia con lo anterior, Suárez González, F.: "El hecho obstativo ...", *op*. cit., pág. 75, en referencia a la *crisis laboral*, indica que ésta puede ser provocada por la tecnología que "ahorra mano de obra"; de otro lado, Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 66, alude a la necesidad de realizar "las transformaciones técnicamente aconsejables" para evitar la situación de crisis, señalando que el TS (en Sentencia de 3 de octubre de 1969, Sala 4ª) acepta indirectamente la existencia de crisis respecto a una empresa que tiene que reformar totalmente las instalaciones de una fábrica, para poder competir con otras de su misma actividad (*op. et loc*. cit. *supra*, nota 13).

de aplicación del D´44, hay que indicar, respecto a su ámbito objetivo (supuestos contemplados: amortización de vacantes, suspensión, cese, modificación de las condiciones laborales y no reapertura de centros de trabajo [548]), que el tratamiento legal paritario para las suspensiones y extinciones [549], contenido en el referido Decreto, significó para la doctrina "la primera gradación de los efectos de la crisis" [550], en el sentido de atribuirse diversidad de efectos [551] (extinción: si se trata de una situación definitiva o irreversible [552] o suspensión [553]: si las circunstancias adversas se prevén temporales [554]) a un mismo supuesto de hecho (crisis [555]).

---

[548] En este último caso, si el centro de trabajo ocupa *normalmente* más de cincuenta trabajadores. Quedan, pues, excluidos de la aplicación del D´44 los supuestos de suspensión o cese derivados de "venta, traspaso u otro negocio jurídico" que originen la continuidad de la empresa por los nuevos titulares, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1º *in fine* D´44, precepto que se remite "a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo", en alusión, hay que opinar, a la legislación republicana de 21 de noviembre de 1931 (única Ley de Contrato de Trabajo en vigor a la fecha de publicación del D´44) y, en concreto, al artículo 90 LCT´31, como señala la nota 21 del propio *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) de 1944 [sobre la aplicación del artículo 90 LCT´31, *vid.* SSTS (Social) de: 18 de noviembre de 1940 (Ar. 1050); 7 de abril de 1943 (Ar. 494); y 22 de diciembre de 1943 (Ar. 1407) y, *a sensu contrario*, SSTS (Social) de: 22 de mayo de 1940 (Ar. 471); 28 de junio de 1940 (Ar. 589) y 18 de junio de 1943 (Ar. 824)]. Una vez derogada la LCT´31 por la del mismo nombre de 1944, su artículo 90 pasó literalmente al 79 de ésta que indicaba: "no terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario", con la única salvedad de que se añade una aclaración: "quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior" [sobre el art. 79 LCT´44, *vid.* STS (Social) de 22 de enero de 1961 (Ar. 55 de 1962); STS (Social) de 17 de marzo de 1961 (Ar. 1400); STCT de 12 de diciembre de 1963 (BOMT, enero/64; IL 1964); STS (Social) de 4 de junio de 1965 (Ar. 4251); STS (CA, Sala 4ª) de 15 de noviembre de 1965 (Ar. 1739 de 1966); STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488) y STCT de 6 de junio de 1975 (IL 618 de 1978), entre otras; *a sensu contrario*, *vid*: STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554); STS (Social) de 6 de febrero de 1960 (Ar. 189); STS (Social) de 8 de abril de 1960 (Ar. 1123); STS (Social) de 26 de mayo de 1962 (Ar. 2933); STS (Social) de 1 de diciembre de 1962 (Ar. 4543); STS (Social) de 14 de noviembre de 1966 (Ar. 5201) y STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805)].

[549] En relación a la necesidad de autorización administrativa para llevar a cabo la extinción de la relación de trabajo, García Becedas, G.: *Introducción al Derecho Español ..., op.* cit., pág. 146, señala que tiene su origen en el artículo 12 de la Ley de Paro Obrero de 25 de junio de 1935. No obstante esta opinión, hay que indicar que el referido origen no se encuentra en la Ley aludida, sino en el Decreto de 29 de noviembre de 1935, dictado en desarrollo del artículo 12 de aquélla (al respecto, *vid*., *supra*, Capítulo correspondiente a la IIª República y segunda interpretación dada al artículo 12 de la Ley).

[550] Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 52. En el mismo sentido, Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 61, que indica que con el D´44 se establecen "posibilidades diferentes y graduables" (subrayado es nuestro).

[551] Al respecto, Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 61, señala que los arts. 1 y 2 del D´44 establecen distintas posibilidades, desde la extinción contractual al establecimiento de turnos de trabajo o suspensiones de los contratos.

[552] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 68, alude a esta situación como de "crisis permanente".

[553] Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., págs. 256-257, indica que el D´44 "sancionará la figura de la *suspensión* del contrato de trabajo por crisis de empresa (artículo 1), no contemplada en la precedente normativa de 1935". No obstante esta opinión, hay que recordar que la LCT´31, en su artículo 92, establecía la posibilidad de suspensión temporal de los contratos de trabajo "por causas no previstas ni imputables al patrono", como "falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales (...) y otras análogas", aunque dejando su regulación a los pactos colectivos y contratos celebrados por escrito.

[554] Alonso Olea, M.: *op. et loc*. cit. *supra*, se refiere a la suspensión contractual como remedio a la situación de "crisis pasajera", ya que "entra dentro de lo razonable el esperar que la crisis se supere", indicando asimismo (*op.* cit., pág. 81) que, cuando la crisis no es definitiva, la autoridad laboral debe denegar la petición, si lo solicitado es extinción contractual. En este sentido, la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de diciembre de 1966 (Ar. 1370 de 1967), señala, *obiter dicta*, que se pretende a través de la suspensión de los contratos superar la crisis sin llegar, por tanto, a la cesación definitiva de los productores; no obstante, añade la Sala, una vez terminado el plazo de suspensión, contenido en la resolución autorizatoria, los trabajadores tienen derecho a ser admitidos de nuevo por la empresa. En caso contrario, pueden demandar por despido [*vid.* STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424)].

Igualmente, se exige *ex* D´44 autorización administrativa para llevar a cabo modificaciones [556] de las condiciones de trabajo [557], de acuerdo con su artículo segundo [558], y a las que alude, además, su disposición transitoria, párrafo segundo *ab initio* [559].

Dichas modificaciones contractuales [560], hay que opinar, vendrían a resolver, en la mayoría de los casos [561] situaciones de crisis pasajeras [562] (igual que ocurría con

---

[555]Rodríguez de la Borbolla, J.: *op. et loc*. cit. *supra*. No obstante, hay que tener en cuenta que, aunque se ha considerado la crisis como presupuesto ineludible para llevar a cabo la extinción o suspensión del contrato de trabajo (*ex* art. 1º D´44), no se exige aquélla para los supuestos contemplados en el artículo 2º del aludido Decreto [sobre la no necesidad de existencia de crisis para llevar a cabo modificaciones en el contrato de trabajo, *vid.*, por todas, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779)].

[556]La posibilidad de llevar a cabo modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo estaba presente en el art. 12 de la Ley republicana de 25 de junio de 1935 y, posteriormente, en el artículo único del Decreto de 29 de noviembre del mismo año (*vid*., *supra*, el Capítulo correspondiente a la IIª República en el que se han analizado las referidas normativas). Al respecto, Rodríguez de la Borbolla, *De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 53, citando a Montoya, indica que "la posibilidad de producir modificaciones sustanciales sin que de ello derivara la ruptura de la relación contractual estaba ya prevista en el Decreto de 29 de noviembre de 1935"; no obstante, hay que señalar que dentro de la modificación sustancial no se puede encuadrar la ruptura del vínculo contractual, pues, en este caso, no existe modificación *stricto sensu*, sino extinción; es decir, el contrato no se modifica sino que simplemente deja de existir.

[557]Al respecto, Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ...*, *op*. cit., pág. 151, señala que "el mismo procedimiento previsto para la autorización de los despidos (...) es el que se sigue para proceder a la modificación de las condiciones de trabajo (art. 2º del Decreto de 26 de enero de 1944)".

[558]Un ejemplo de modificación de condiciones laborales que implica "variación en el contrato de trabajo existente", necesitando, pues, la instrucción del correspondiente expediente autorizatorio es el contemplado en la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779) que señala el supuesto de un cambio en el sistema de retribución; en el mismo sentido, y referida también a una modificación en el sistema retributivo, se pronuncia la STS (Social) de 25 de abril de 1962 (Ar. 2293), exigiendo, por tanto, la previa tramitación del expediente regulado *ex* D´44 (art. 2º). De otro lado, el artículo 2º D´44 es interpretado por Rodríguez de la Borbolla (*De la rigidez al equilibrio ...*, *op.* cit., pág. 54, nota 129), entendiendo que la expresión "condiciones de trabajo" puede tener un doble sentido: "por un lado se habla de condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción, o sea, condiciones generales de la organización productiva; por otro, de las variaciones en el contrato de trabajo existente, es decir, condiciones o contenido del contrato de trabajo individual". Asimismo, Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., pág. 256, indica, analizando el artículo 2º D´44, que de su tenor literal se desprende claramente "la desvinculación de las modificaciones contractuales autorizadas de la situación de crisis de la empresa", de ahí la expresión "modificar por cualquier concepto las condiciones", lo que implica, concluye el autor, la "no necesaria correspondencia entre crisis y modificación contractual autorizada" y, en igual sentido, Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 143, señala que en el D´44 (en lo que se refiere a las modificaciones contractuales) se contemplan situaciones que "no pueden calificarse como crisis".

[559]A través de la referencia a "los casos en que se acuerde la formación de turnos o la reducción de jornada", disposición sobre la que la doctrina ha señalado, en lo que respecta a la reducción de jornada, que, cuando el trabajo es escaso, con dicha medida se logra que "todos o gran parte de los trabajadores tengan la oportunidad de ganar un salario" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 69).

[560]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 79, alude a las mismas como "aquéllas que puedan remediar la crisis (...) sin generar situaciones de paro", intentándose, a través de las medidas modificativas, que el empresario evite el despido colectivo.

[561]Hay que tener en cuenta que el artículo 2º D´44 alude a "modificar por cualquier concepto", lo que supone que la crisis sería uno de los motivos modificativos, pero no el único [*vid.*, sobre modificación fundada en crisis económica, STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621)]. Sobre la no necesidad de correspondencia entre crisis y modificación contractual: Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op.* cit., pág. 256 y Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 143. Respecto a la doctrina legal, se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779), que alude, como causas para modificar las condiciones de trabajo, la intensificación de la producción y distribución equitativa del trabajo, así como a la necesidad de "premiar a los trabajadores que mayor esfuerzo realicen y más beneficios obtengan para la Empresa".

las suspensiones), pretendiéndose evitar con las mismas las extinciones de las relaciones laborales [563].

Esta facultad del empresario para llevar a cabo modificaciones sustanciales en el contrato de trabajo [564] (con necesidad de autorización previa de la autoridad laboral [565]) pero sin exigirse acuerdo con el obrero afectado, tiene su antecedente más remoto en la Ley de 25 de junio de 1935 [566] (artículo 12) [567].

Así pues, a pesar de haberse indicado que la fuente de inspiración del D´44, aunque con algunos *retoques* [568], está en el Decreto de 29 de noviembre de 1935 [569] (al que derogó expresamente [570]), hay que concluir afirmando que, respecto a la modificación de las condiciones de trabajo (artículo 2º), el D´44 está más cerca de la Ley de 25 de junio de 1935 [571] (artículo 12) que del Decreto de 29 de noviembre del mismo año (artículo único).

Posteriormente, el artículo único del Decreto de 29 de noviembre de 1935 [572] reguló, asimismo, tal posibilidad, pero no como facultad inherente a los poderes de dirección del empresario, sino como una auténtica imposición alternativa a los despidos por crisis (cuando se considerara factible la medida). En este supuesto, la modificación de la relación laboral era acordada por la autoridad laboral [573],

---

[562]Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 257: el D´44 generaliza la modificación contractual "cortando las amarras que hasta entonces sujetaban la institución a la crisis de trabajo".

[563]También se intenta evitar la extinción contractual a través de la posibilidad de suspensión del vínculo laboral (*vid*. Alonso Olea, M.: *El Despido, op*. cit., pág. 70). No obstante, hay que aclarar, no existe suspensión del contrato, ni por tanto despido, cuando no se utilizan temporalmente los servicios de un trabajador (por necesidades de acoplamiento de la empresa) si ésta le sigue reconociendo su derecho al salario [al respecto, STS (Social) de 18 de febrero de 1963 (Ar. 430)]. De otro lado, no se requiere autorización administrativa cuando son los propios trabajadores los que acuerdan la suspensión de la prestación laboral [*vid*. Resolución de la Dirección General de Empleo de 6 de febrero de 1964 (BOMT, III-64; IL 1964)].

[564]La STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124) efectúa la distinción entre modificación sustancial e *ius variandi*, señalando que éste, es decir la *potestad de alterar los límites de la prestación de trabajo que corresponde al empleador,* como consecuencia de su poder de dirección, *está limitado por el propio contrato laboral que no admite alteración sustancial.*

[565]La STS (CA, Sala 4ª) de 5 de marzo de 1968 (Ar. 2126) recoge un supuesto de solicitud de modificación de jornada a la autoridad laboral, aun existiendo acuerdo previo empresario/trabajadores.

[566]Véase *supra*, sobre la referida Ley, el Capítulo correspondiente a la IIª República, en el que se interpreta la expresión *despido parcial de obrero*s.

[567]Sin olvidar que el artículo 26 g) del Decreto de 7 de abril de 1932, por el que se aprueba el Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Paritaria Superior (Gaceta, 9 de abril), establecía, entre otras, como competencia de los Patronatos autorizar la semana reducida (lo que implicaba una modificación sustancial de las condiciones de trabajo) siempre y cuando existiera acuerdo entre patrono y obreros afectados.

[568]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 51.

[569]*Sobre despidos por falta de trabajo* (Gaceta, 3 de diciembre).

[570]Art. 11 D´44: "Quedan derogados el Decreto de 29 de noviembre de 1935 y cuantas disposiciones se opongan al contenido del presente" (Decreto).

[571]Véase la segunda interpretación dada a la expresión *despido parcial de obreros* (contenida en el art. 12 de la referida Ley) en el Capítulo correspondiente a la IIª República.

[572]Derogado, como ha quedado dicho, por el artículo 11 D´44.

[573]Por tal motivo se indica que se trataba de una verdadera imposición al empresario, no una facultad de éste.

aunque la solicitud previa del empresario hubiera sido de extinción contractual [574]. Es decir, cabía la posibilidad de que se concediera al empresario autorización sobre objeto distinto del solicitado.

No obstante, como ha señalado la doctrina [575], el ámbito de aplicación del D´44 es más extenso que el de 1935 [576], pudiéndose solicitar las modificaciones de forma independiente, es decir "sin el carácter de mal menor en relación a una posible ruptura definitiva del contrato de trabajo" [577], no apareciendo necesariamente como "alternativa al despido" [578].

Respecto a este último extremo, sin embargo, hay que matizar que si, efectivamente, en el Decreto de 1935 la modificación de las condiciones de trabajo era una posible medida de evitación de despidos [579], no lo era en el artículo 12 de la Ley de 25 de junio del mismo año [580], en el que no se alude a una posible extinción contractual que se desea evitar [581].

Sin embargo**,** hay que tener en cuenta que el artículo 2º D´44, dentro de las posibles medidas modificativas, señala las "reducciones de plantilla" [582], no siendo

---

[574]Lo que supone que se puede conceder por la autoridad laboral lo que no ha sido solicitado.

[575]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 53, indica que el D´44 alude a la posibilidad de modificar "por cualquier concepto", pudiendo ser la medida (aparte de las señaladas) "cualquier otra que implique alguna variación en el contrato de trabajo existente".

[576]Es decir, se amplían las causas: ya no es necesaria, como requisito ineludible, la existencia de "falta de trabajo" contenida en el artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935, ni en el artículo único del Decreto de 29 de noviembre del mismo año [sobre la no necesidad de existencia de crisis, para poder llevar a cabo modificación en el contrato de trabajo, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779)] y, asimismo, se amplían los posibles medios para llevar a cabo la modificación, constreñidos en la Ley y Decreto republicanos a establecimiento de turnos o reducción de días semanales de labor.

[577]Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 53

[578]Rodríguez de la Borbolla, J.: *op. et loc*. cit. *supra*.

[579]Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 254, se refería a estas medidas denominándolas mecanismo "elusivo de los despidos por crisis".

[580]La doctrina mayoritaria (por ser arriesgado decir unánime) mantiene, sin embargo, la tesis opuesta, es decir que el objetivo del artículo 12 de la mencionada Ley de 25 de junio de 1935 era evitar las extinciones contractuales [*vid. supra* doctrina citada en el Capítulo correspondiente a la IIª República y, en el mismo sentido que aquélla, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 31 y Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 213].

[581]*Vid. supra* en el Capítulo correspondiente a la IIª República: Ley de 25 de junio de 1935 y segunda interpretación efectuada a la misma.

[582]Martínez Rocamora, L.G.: "La amortización de vacantes ...", *op*. cit., pág. 630, señala que la plantilla "se configura como una relación numérica de los puestos de trabajo de la empresa que han de ser cubiertos necesariamente por el empresario" y, en relación a las reducciones de plantilla, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 79, nota 25, indica que "son las realizadas sin despido, mediante la autorización para amortizar vacantes, a medida que se vayan produciendo", añadiendo que las plantillas deben ser fijadas por la empresa en su Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo (BOE, 23 de octubre). Al respecto, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64) que, ante la solicitud empresarial de amortización de las vacantes que "se fueran produciendo en el transcurso del tiempo", señala que la amortización libre de vacantes para el futuro (pretendida por la empresa) "implicaría la concesión de una prerrogativa de posibilidades ilimitadas, que no caben dentro de la letra ni del espíritu" del D´44, sin perjuicio "de la posibilidad de solicitar la amortización de vacantes que se produzcan en el futuro y se pida en forma y justificadamente", supuesto de hecho parecido al contenido en la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de junio de 1960 (Ar. 2676), pero, en este caso (a diferencia de lo que ocurría en la STS de 13 de enero de 1960, citada *supra*), se concede a la empresa -por el organismo administrativo- la

este supuesto encuadrable dentro del genérico de cambio de las condiciones individuales de trabajo, sino más bien en el de modificación de "las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción" [583].

Por tanto, se puede indicar, el artículo 2º D´44 está haciendo referencia a dos supuestos modificativos [584]:

A) Modificación -individual- de las condiciones de trabajo: reducción de jornada laboral [585], establecimiento de turnos o "cualquier otra que implique alguna variación en el contrato de trabajo existente" [586].

---

posibilidad de amortización de vacantes a medida que se fueran produciendo; no obstante, la Sala no entra en el fondo del asunto por faltar (en vía de alzada) el informe preceptivo del Ministerio de Comercio. Igualmente, contempla la obligación de la empresa de solicitar autorización administrativa, para disminuir su plantilla de empleados, la STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1962 (Ar. 583), indicando la Sala que, *cualquiera que fuera* la existente en el momento de la publicación del D´44 y de la Orden de 5 de abril de 1944, *necesariamente* había de ser mantenida; sin embargo, como señala la STS (CA, Sala 4ª) de 27 de enero de 1962 (Ar. 1362), cuando no es posible la cobertura de las bajas producidas por no haber "altas disponibles" en la oficina de colocación, no existe incumplimiento empresarial del artículo 2º D´44 ya que el "carácter tutelar en materia social ampara la garantía (...) de los trabajadores frente a las reducciones desautorizadas de plantilla pero no las posibilidades aleatorias de la inconcurrencia laboral, tan ajena al despido como a la amortización de plantillas como consecuencia de aquél" [en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 10 de noviembre de 1962 (Ar. 4433)]. En lo que se refiere a la "jurisprudencia administrativa", la Dirección General de Empleo en Resolución de 16 de diciembre de 1963 [BOMT, enero/64 (IL 1964)] ha señalado que si no existe reducción de plantilla ("el número de trabajadores ocupados en las actividades de la Empresa son los mismos") no es de aplicación el D´44, aun cuando se lleve a cabo "la amortización de los puestos de trabajo sin calificación laboral determinada". De otro lado, y con independencia de los anteriores pronunciamientos, hay que señalar que otras veces, en cambio, el Tribunal Supremo emplea la expresión *reducción de plantilla* en referencia a los supuestos de extinción de contratos de parte de los trabajadores de la empresa, casos que no serían encuadrables en la amortización de vacantes (*ex* art. 2º D´44) sino en el de cese (*ex* arts. 1º y 5º D´44); al respecto, se pueden citar, entre otras, las siguientes Sentencias: 18 de febrero de 1960 [CA, Sala 4ª (Ar. 788)]; 10 de abril de 1962 [CA, Sala 4ª (Ar. 1860)]; 24 de diciembre de 1962 [Social (Ar. 4563)]; 12 de febrero de 1963 [CA, Sala 4ª (Ar. 1312)]; 2 de octubre de 1965 [CA, Sala 4ª (Ar. 320 de 1966)] y 7 de enero de 1966 [CA, Sala 4ª (Ar. 164)]. De la misma forma, se emplea la expresión *reducir plantilla* en la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955 (arts. 2 y 3), en clara referencia al cese de parte de los trabajadores de la empresa, no siendo, por tanto, un supuesto de amortización de vacantes.

[583] Art. 2º D´44.

[584] Como señala Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 54, nota 129, la expresión "condiciones de trabajo" puede tener un doble sentido: las *condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción* serían las "condiciones generales de la organización productiva"; mientras que las *variaciones en el contrato de trabajo existente* serían las "condiciones o contenido del contrato individual de trabajo".

[585] Un supuesto de modificación de jornada sería la reducción de los días de trabajo durante un determinado periodo de tiempo, contemplado, *obiter dicta*, en la STS (CA, Sala 4ª) de 1 de junio de 1962 (Ar. 2436), en la que se alude, en concreto, a la reducción de la jornada semanal a tres días de trabajo, durante un periodo de tres meses. Asimismo, supone modificación la reducción del horario de trabajo a través del establecimiento de *jornada intensiva* [STS (CA, Sala 4ª) de 5 de marzo de 1968 (Ar. 2126)].

[586] La Jurisprudencia entiende que existe *variación en el contrato existente* (*ex* art. 2º D´44), por ejemplo, en los supuestos de cambio en el sistema de retribución, siendo, pues, necesaria la previa tramitación del expediente regulado en el D´44 [en este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779) y STS (Social) de 25 de abril de 1962 (Ar. 2293)]; igualmente, existe la referida variación en los casos de traslados [STS (Social) de 9 de julio de 1962 (Ar. 2978)] y en los de modificación de las funciones a desempeñar por los productores [STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621), en la que se autoriza a la empresa -en alzada- para que los inspectores realicen las funciones de los cobradores]. En cambio, no existe variación alguna en las condiciones individuales de trabajo cuando la empresa concede *graciosamente y en beneficio de sus empleados un descanso de hora y media dentro de la jornada de trabajo* [STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903), a cuya doctrina se remite, de otro lado, la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de diciembre de 1962 (Ar. 4989), que señala que la fijación *genérica* de horario por parte de la empresa, *conocedora directa de la conveniencia orgánica*, no requiere la *tramitación* del procedimiento previsto *ex* D´44 ya que es *competencia* de aquélla.

B) Modificación -colectiva o genérica- de las condiciones en que se desenvuelven las relaciones de trabajo [587]: amortización de vacantes [588].

De otro lado, interpretando **literalmente** el artículo 1º, en comparación con el artículo 2º, ambos del D´44, se podría considerar que:

1) El artículo 1º se está refiriendo a una situación en la que se ven afectados todos los trabajadores de la empresa [589], ya sea a través de la suspensión de sus contratos, ya por extinción de los mismos [590].

Es decir, la empresa dejaría de desarrollar sus actividades, de forma temporal [591] ("suspensión") o de forma definitiva ("cese"), afectando, por tanto, a todos sus trabajadores.

---

[587] Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 54, nota 129, se refiere a las mismas como "condiciones generales de la organización productiva".

[588] Aun cuando la vacante se hubiese producido por despido declarado *justificado* por el órgano judicial [Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 (BOMT/III-64; IL 1964)]; otras causas por las que se pueden producir vacantes en la plantilla serían: jubilación anticipada, fallecimiento, baja voluntaria o no reincorporación del trabajador al finalizar el periodo de excedencia [en este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008), referida, a pesar de su fecha, al D´44]. Respecto a la amortización de vacantes, Martínez Rocamora, L.G.: "La amortización de vacantes ...", *op.* cit., pág. 629, señala que se entiende por aquélla "la supresión de puestos de trabajo previstos en la plantilla de la empresa que hubieran quedado desocupados", indicando, a continuación, que el D´44, a través de su artículo 2º, estableció la obligatoriedad de autorización administrativa para proceder a la amortización de las vacantes producidas (*op*. cit. *supra*, pág. 631), autorización que se justificaba en la existencia de una obligación empresarial de tener cubiertas las vacantes producidas por cualquier causa (*op*. cit. *supra*, pág. 633). Por tanto, la necesidad de mantenimiento de la plantilla supone una limitación de los poderes empresariales ya que existe obligación del empresario de cubrir de inmediato los puestos vacantes (Vinuesa Aladro, A.: *La clasificación profesional*, MTSS, Madrid, 1978, pág. 72, citado por Martínez Rocamora, *op*. cit. *supra*, pág. 631, nota 1). Asimismo, es obligación del empresario (en empresas de más de 50 trabajadores) comunicar al Jurado de Empresa las "inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo, con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantilla, provisión de vacantes, en su caso, y demás materias de personal" [art. 49, uno, párrafo tercero del Decreto de 11 de septiembre de 1953, sobre Reglamento de los Jurados de Empresa (subrayados son nuestros)].

[589] El art. 1º D´44 alude a suspensión o cese de actividades de la empresa, por lo que, literalmente entendido, haría referencia a todos los contratos de trabajo: si la empresa suspende sus actividades o cesa en las mismas, se verán, necesariamente, afectados todos los trabajadores. Por tanto, se podría inicialmente opinar que si la medida extintiva afecta sólo a parte de los trabajadores de la empresa no existe el supuesto de hecho contemplado en el mencionado precepto (cesación o suspensión de las actividades de la empresa), ya que si se producen las mismas la medida debe, obligatoriamente, afectar a todos los trabajadores, no siendo obstáculo para mantener esta opinión la alusión, contenida en el párrafo primero del artículo 5º D´44, al cese de la "totalidad o parte" de los trabajadores, ya que el precepto viene referido a los contratos de trabajo, no a la actividad empresarial, al contrario de lo señalado en el artículo 1º D´44.

[590] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 65, señala que, ante una situación de crisis, entre las opciones del empresario, se encuentran "la de hacerla desaparecer" (a la empresa) o "cerrar o enajenar parte de sus instalaciones", decisiones que producen, en consecuencia, la extinción de los contratos de trabajo, por lo "nos hallamos ante los despidos colectivos por crisis" que, de otro lado, pueden afectar a todos o a parte de los trabajadores de la empresa. Sin embargo, hay que opinar que si la medida extintiva afecta sólo a parte de los trabajadores de la empresa, no puede existir el supuesto de hecho contemplado literalmente en el artículo 1º D´44 (cesación de las actividades de la empresa), ya que si se produce la referida "cesación" la medida debe, obligatoriamente, afectar a todos los trabajadores, a no ser que se interpretara que el artículo 1º está aludiendo tanto a una cesación total de actividades (con la consiguiente afectación de todos los contratos de trabajo) como a una cesación parcial de aquéllas (en cuyo caso sólo se verían afectados parte de los trabajadores de la empresa).

[591] Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 62, señala que la medida suspensiva del contrato de trabajo supone que se prevé que la crisis no es definitiva y Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 68, se refiere a la "crisis pasajera", en contraposición a las situaciones de "crisis permanentes". Respecto a la doctrina legal, la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1968 (Ar. 1114), haciéndose eco del informe de la Inspección de Trabajo, hace

2) El artículo 2º estaría aludiendo a dos supuestos distintos:

A) Continuidad en la empresa de todos los trabajadores (cambios respecto a la "jornada de trabajo, establecimiento de turnos o cualquier otra que implique variación del contrato en el trabajo existente" [592], supuestos que se encuadrarían dentro de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo [593]), aunque las medidas modificativas pudieran afectar a parte de los operarios y no necesariamente a todos [594].

B) Extinción de los contratos de trabajo de parte de los trabajadores de la empresa [595], permaneciendo la actividad empresarial [596], lo que traería como consecuencia una ampliación de las causas ya que podría llevarse a cabo "por cualquier concepto" [597].

---

referencia a la suspensión de los contratos durante seis meses "para ver si en dicho periodo mejora la situación", debiéndose señalar, en relación a la Inspección de Trabajo, que, en el periodo analizado, su normativa reguladora se contenía en la Ley 39/1962, de 21 de julio (BOE, 23 de julio), dictándose años después su Reglamento en virtud del Decreto 2122/1971, de 23 de julio (BOE, 21 de septiembre y c.e. en BOE de 13 de noviembre).

[592]La STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779) señala un supuesto en que no existe modificación de jornada ni establecimiento de turnos, variándose, no obstante, el contrato de trabajo al sustituirse el sistema de retribución, cambio que es definido por la propia Sala como *fundamental* respecto al contrato de trabajo vigente.

[593]En estos casos, los efectos de la crisis no son "irremediables y definitivos" (Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 62).

[594]Corrobora esta afirmación, la alusión contenida *in fine* en el referido artículo 2º a "alguna variación en el contrato de trabajo existente", expresión en singular de la que se puede deducir la posibilidad de afectación, incluso, de un único trabajador (en los supuestos de modificación de jornada). En cambio, en los casos de establecimiento de turnos, necesariamente, se verán afectados, como mínimo, dos operarios, ya que para la adopción de tal medida se requiere más de un trabajador.

[595]Entendiendo este supuesto como de "reducción de plantilla", en contraposición al artículo 1º que se refiere al cese o suspensión de actividades. Expresión que, de otro lado, ha sido empleada por la Jurisprudencia en múltiples ocasiones como sinónima de *despido de parte del personal de la empresa* [entre otras, STS (CA, Sala 4ª) de:18 de febrero de 1960 (Ar. 788); STS (CA, Sala 4ª) de 10 de abril de 1962 (Ar. 1860); STS (Social) de 24 de diciembre de 1962 (Ar. 4563); STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312); STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966); STS (CA, Sala 4ª) de 7 de enero de 1966 (Ar. 164) y, en época más reciente, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259), referida, a pesar de su fecha, al D´44 y normativa complementaria, que también emplea el término *reducción de plantilla* en referencia a la extinción de determinados contratos de trabajo]; asimismo, utiliza la expresión *reducir plantilla* la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955 (arts. 2 y 3). No obstante, a pesar de emplearse, por la doctrina legal y normativa reseñadas, idénticos términos a los utilizados en el artículo 2º D´44, del contenido de las Sentencias y Orden analizadas se comprueba con claridad que éstas no se refieren al artículo 2º D´44 sino al 1º del mismo texto legal. En cambio, en otros supuestos, se utiliza la expresión *reducir plantilla* en clara referencia a la amortización de vacantes [por todas, Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 (BOMT, III-64; IL 1964)] y, otras veces, se emplea el término *amortizar plazas de la plantilla* en referencia a la extinción de determinados y concretos contratos de trabajo [por todas, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259), citada *supra*].

[596]A este respecto, son innumerables las Sentencias de la época autorizando la extinción de los contratos de sólo una parte de la plantilla [por todas, STS (CA, no se indica el número de la Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915), que confirma Resolución del Ministerio de Trabajo, autorizatoria de la extinción de contratos con 21 trabajadores de la empresa, para "evitar la crisis total del negocio y cierre de sus establecimientos con sus consecuentes perjuicios no sólo para la Empresa sino para todos los trabajadores que en ella encuentran su medio de vida y para la propia Economía Nacional"].

[597]*Ex* art. 2º D´44.

No obstante esta interpretación, literalmente la más correcta, no se adecua a la *mens legis* [598] del D´44 ya que si, efectivamente, su artículo 1º se refiere a la actividad empresarial [599], el párrafo primero de su artículo 5º hace alusión a "la suspensión o el cese en sus puestos de la totalidad o parte de los trabajadores" de la empresa, posibilidades, ambas, que también se prevén en el artículo 8º del aludido Decreto [600].

Del mismo modo, la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [601] se refiere (*ex* artículo 1º) al "cese o suspensión de todos o parte de los trabajadores" de la empresa [602].

Por tanto, hay que opinar, necesariamente, que el artículo 1º D´44 hace alusión a la suspensión o extinción de contratos de trabajo [603], pudiendo verse afectados todos o parte [604] de los trabajadores de la empresa [605], en función de que la suspensión o cese de las actividades empresariales sea total o parcial, respectivamente.

En el caso que la medida afectase a parte de los contratos de trabajo, debe tenerse en cuenta que habría de seguirse los criterios de selección contenidos en el artículo 11.3.e) de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de

---

[598] Sobre el concepto de *mens legis*, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2139).

[599] A la que, asimismo, hace referencia el título con el que la norma se publica en el BOE de 7 de febrero de 1944 [tomado del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1944, marginal 170].

[600] Cuando hace referencia a la autorización concedida a la empresa para "prescindir en todo o en parte de sus asalariados", expresión que reitera parcialmente la disposición transitoria, párrafo primero D´44 en su alusión al "despido de parte de su personal".

[601] *Aclaratoria* del D´44.

[602] A pesar de que en el Boletín se publica con el título "Despidos por cese de empresas" [tomado del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1944, marginal 563], no de contratos de trabajo

[603] De ahí que la STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903), cuando se refiere a la finalidad del artículo 1º D´44, haga mención al deseo de *evitar que sin justa causa* el contrato de trabajo *pueda ser rescindido o suspendido.*

[604] Lo que excluye la necesidad de cesación absoluta de la actividad empresarial (*vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 33).

[605] García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ...*, *op*. cit., pág. 33, indica que la "cesación de empresa", *ex* artículo 1º D´44, puede provocar un "despido colectivo total" o sólo "parcial de la plantilla afectada", refiriéndose, en este sentido, a las "cesaciones parciales", en contraposición a la "cesación" absoluta y definitiva (subrayado es nuestro); no obstante, hay que opinar que el término *cesación* parece que está indicando que la empresa ha dejado de desarrollar sus actividades y, en consecuencia, la medida afecta, necesariamente, a todos los trabajadores; por tal motivo, sería más correcto aludir al *cese total o parcial de los trabajadores* o, incluso, al *cese total o parcial de actividades*, en vez de a la *cesación* total o parcial *de empresa*. Por su parte, la Jurisprudencia distingue entre cese de actividad (desaparición de la actividad industrial) y *crisis parcial* (continuación de la actividad empresarial, aunque con menor número de obreros), pudiéndose citar, al respecto, las SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930) y 23 de enero de 1968 (Ar. 1114), que aluden a *crisis parcial* en un supuesto de suspensión de los contratos de parte de los trabajadores de la empresa por un periodo de seis meses, expresión que, asimismo, utiliza la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805), en referencia a la extinción de los contratos de parte del personal de la empresa.

1959 [606] y en el artículo 25, párrafo segundo de la Orden del mismo Ministerio de 14 de noviembre de 1961, que se analizarán *infra* [607].

En cambio, el artículo 2º D´44 se refiere a la modificación de las *condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales* [608], pudiendo afectar a los contratos de trabajo de dos formas:

A) Directa: modificación del contrato individual trabajo [609], a través de la reducción de jornada [610], establecimiento de turnos [611] y otras análogas [612].

b) Indirecta [613]: reducción de la plantilla de la empresa [614], a través de la amortización de vacantes [615].

---

[606] Disposición referida sólo a los supuestos de *causas económicas.*

[607] Asimismo se analizarán *infra*, en el epígrafe correspondiente a las normas sobre Selección de Personal, otras disposiciones sobre preferencias en los puestos de trabajos de determinados colectivos (por ejemplo: cargos sindicales, mayores de cuarenta años y titulares de familia numerosa).

[608] Por ello, la STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903) indica que la finalidad del artículo 2º D´44 es evitar que sin justa causa puedan *alterarse las condiciones fundamentales* del contrato de trabajo, *en perjuicio de los productores y de la Economía Nacional.*

[609] Pudiendo afectar, incluso, a un único trabajador [v*id*., al respecto: STCT de 4 de diciembre de 1964 (JS, nº 8, 1574), STS (CA, Sala 4ª) de 15 de febrero de 1964 (Ar. 1104) y Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, citadas todas por Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 50, nota 31].

[610] En virtud del Decreto 350/1960, de 3 de marzo, sobre Paro Obrero (BOE, 7 de marzo), se amplía el campo de aplicación del subsidio de paro a los "casos de reducción de jornada diaria o semanal y de establecimiento de turnos o días de paro en cada semana que afecte a toda o parte de la plantilla" (art. 1º), dando lugar a un *régimen subsidiado de trabajo reducido* [como indica el propio Título del referido Decreto, tomado de *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1960, marginal 350)] para evitar que el "reajuste orgánico" de las empresas "ocasione el desamparo de los trabajadores (párrafo primero *ab initio* de su Preámbulo). Posibilidad de reducción de jornada que se concede a la empresa "para favorecer su reajuste orgánico con el fin de dar mayor impulso a la producción", siendo considerada como una "situación especial" [STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1963 (Ar. 4800)] y cuya duración no podía "ser superior a seis meses" (art. 3º, párrafo primero del Decreto 350/60); una vez terminado el plazo de reducción concedido al empresario, éste estaba obligado al restablecimiento de la jornada normal, aunque, no obstante, podía solicitar la reducción de plantilla (art. 3º, párrafo segundo del Decreto 350/60), en cuyo caso el art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de noviembre de 1962 (BOE, 4 de diciembre) establecía que si entre ambos expedientes (reducción y extinción) había existido reanudación del trabajo, los trabajadores tendrían derecho a percibir (aparte de la prestación recibida por reducción de jornada) el subsidio de paro (motivado por la extinción) durante un periodo de seis meses prorrogables por otros seis.

[611] El establecimiento de turnos o días de paro suponía (si producía reducción de jornada normal) el correspondiente derecho del operario a percibir el subsidio de paro (en este caso, *parcial*) contemplado en el Decreto 350/1960, de 3 de marzo (*ex* art. 1º), no pudiendo, inicialmente, superar la reducción los "seis meses" (art. 3º, párrafo primero Decreto 350/60); no obstante, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de abril de 1963, sobre duración de la prestación de desempleo en los supuestos de paro parcial (BOE, 7 de mayo), *ex* art. 2, se prevé la posibilidad de prórroga si "extinguidos los ciento ochenta y dos días naturales de paro efectivo (...) se hiciera uso por este Ministerio de la facultad de prórroga, al amparo del Decreto 2413/62, de 20 de septiembre, la prórroga podrá concederse por un nuevo periodo de igual duración (...) que el anterior", debiéndose indicar, de otro lado, que el aludido Decreto, sobre ampliación de la duración máxima de la prestación de desempleo, fue publicado en el BOE de 5 de octubre.

[612] *Vid.* Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 54, nota 129.

[613] Entre otras, la Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 [BOMT, III-64 (IL 1964)] contempla esta posibilidad, estableciendo la necesidad de obtener la previa autorización administrativa para *reducir la plantilla* de la empresa a través de la amortización de una plaza que se ha quedado vacante por despido, incluso aunque éste haya sido declarado por el órgano judicial *justificado*. En este supuesto, la expresión *reducción de plantilla* es sinónimo de *amortización de vacante/s*, conforme a la *mens legis* del artículo 2º D´44.

[614] La intervención de la autoridad administrativa laboral en la *reducción de plantilla* ya estaba presente en nuestro ordenamiento jurídico desde años antes, aunque el procedimiento era bastante más simple que el instaurado en

Posteriormente, la distinción entre extinción y modificación, ha indicado la doctrina [616], quedará plasmada en el Decreto de 10 de octubre de 1958 [617], en cuyo

---

virtud del D´44. En efecto, la Orden del Ministerio de Organización y Acción Sindical de 5 de julio de 1939, sobre plantillas de empleados y obreros (BOE, 8 de julio), obliga a empresas y centros de trabajo a ajustar, como mínimo, sus plantillas al mismo número de trabajadores "existentes el 18 de julio de 1936" (art. 1º, párrafo primero), permitiéndose, no obstante, eludir "tal obligación" si concurrían circunstancias excepcionales (imposibilidad de "recuperar actualmente su normal actividad por destrucción de maquinaria, locales o medios económicos, industriales o de comercio"), que debían ser justificadas por el empresario "ante la Delegación Provincial de Trabajo, mediante declaración jurada" (art. 1º, párrafo segundo); asimismo, se prevé que la plantilla pueda quedar conformada a la existente el 16 de febrero de 1936, siempre que se demuestre por el empresario, ante el Delegado de Trabajo, "que el aumento efectuado con posterioridad a esta fecha, se debió a imposiciones sindicales o resoluciones de las (...) Comisiones de Represaliados Políticos, que creara el Decreto de 29 de febrero de 1936" (art. 1º, párrafo tercero), debiéndose indicar que el mencionado Decreto (Gaceta, 1 de marzo) regulaba la readmisión de los obreros que fueron despedidos (a partir del 1 de enero de 1934) por ideas o huelgas políticas (datos del Decreto tomados de AA.VV.: *La Legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, *op*. cit., pág. 1102); finalmente, se establece en la comentada Orden un derecho preferente a la ocupación de vacantes "dentro de su categoría" para "aquellos trabajadores que hubiesen sido despedidos después del 16 de febrero de 1936 por presiones sindicales, a causa de pertenecer a asociaciones antimarxistas, o en virtud de acuerdos de las Comisiones de Represaliados", siempre que los mismos "no estén actualmente colocados en puestos similares o más ventajosos" o, con posterioridad a aquella fecha, "hayan tenido actividades contrarias al Movimiento Nacional" (art. 2º). Años después, la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo [no derogada expresamente hasta la Ley 8/1980, de 10 de marzo, reguladora del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 14 de marzo), *ex* disposición final 3ª.1] preceptuó que el contenido de éstas "se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las Empresas y su personal" (art. 11, párrafo primero *ab initio*) y señaló la obligación de las empresas "que ocupen normalmente cincuenta o más trabajadores fijos, contados todos los que presten servicios en las distintas factorías, aunque estén situadas en localidades diferentes", de confeccionar un Reglamento de Régimen Interior "para acomodar su organización del trabajo a las normas contenidas en la reglamentación que les sea aplicable y a los principios que inspiran el Fuero del Trabajo y la Ley de Ordenación Sindical" (art. 15, párrafo primero, después reproducido en el art. 21, párrafo primero LCT´44), pudiendo el referido número mínimo de trabajadores "ser rebajado, e incluso suprimido, por la Dirección General de Trabajo, que en tal caso deberá hacerlo así constar en la reglamentación de trabajo por la cual se rija la industria" (art. 15, párrafo segundo, reproducido en el art. 21, párrafo segundo LCT´44); asimismo, se preceptúa, sobre el contenido del Reglamento de Régimen Interior, que éste deberá consignar, entre otras, "las disposiciones necesarias" sobre las "plantillas" [art. 16, precepto que fue reproducido, igual que el art. 15, íntegramente al pie de la letra en el artículo 22 LCT´44; sobre el procedimiento contenido en ambos artículos, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 16 de marzo de 1962 (Ar. 1258)], debiéndose tener en cuenta que, con posterioridad, los referidos Reglamentos fueron objeto de regulación en sucesivas disposiciones: Decreto 20/1961, de 12 de enero (BOE, 17 de enero); Orden de 6 de febrero de 1961 (BOE, 9 de febrero), de desarrollo del anterior; Orden de 18 de noviembre de 1961 (BOE, 1 de diciembre) y Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 12 de mayo de 1967 (Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo nº 5 de 1967), entre otras.

[615]También denominada *reajuste de plantillas* [STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621)] y sobre la que la doctrina ha indicado que, a través de la autorización para la amortización de vacantes, se lleva a cabo la reducción de plantilla "sin despidos" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 79, nota 25); de otro lado, Martínez Rocamora, L.G.: "La amortización de vacantes ...", *op*. cit., pág. 631, señala que la obligación de cubrir los puestos que queden vacantes se encuentra "implícita" en el artículo 2º D´44. Al respecto, la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Banca Privada, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950 (BOE, 16 de marzo y c.e. en BOE de 19 de julio) preceptuaba que "previa solicitud justificada" se podrán "amortizar las vacantes que ocurran" (art. 56, párrafo segundo *in fine*) y, en el mismo sentido, la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero de 1970 señalaba que "toda amortización de plazas en las plantillas" debía "ser autorizada" (tomada de Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 148), obligación que también establece la Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 [BOMT, III-64 (IL 1964)], considerando infringido el artículo 2º D´44 por no haber cubierto la empresa la plaza de una limpiadora despedida, ni haber obtenido, en su defecto, la oportuna autorización para amortizar la vacante. En cambio, en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (derogatorio del D´44), no se contiene previsión alguna respecto al procedimiento administrativo de amortización de vacantes (*vid*. Martínez Rocamora, L.G., *op*. cit. *supra*, pág. 634).

[616]Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 256.

[617]BOE, 28 de octubre, por el que se señalan los procedimientos especiales vigentes, después de la entrada en vigor de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 [BOE, 18 de julio y c.e. en BOE de 2 y 13 de septiembre de 1958 y de 24 de abril de 1959), en adelante LPA´58)].

artículo 1.18 se alude, de forma separada, a "procedimientos relativos a crisis de trabajo y modificación de condiciones contractuales".

No obstante, con anterioridad al Decreto de 10 de octubre de 1958, el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (aprobado por Decreto de 4 de agosto de 1952 [618]) aludía, *ex* artículo 5º f), a "autorización para suspender o cesar" y "autorización para modificar por cualquier concepto las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción".

Asimismo, y también con carácter previo al Decreto de 10 de octubre de 1958, se puede observar la desvinculación entre extinción o suspensión (motivadas por crisis) y modificación contractual en el artículo 28, párrafo segundo del Decreto de 2 de abril de 1954 [619] (sobre Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo) que distingue claramente entre peticiones "fundadas en crisis económica" y "cambio de condiciones contractuales".

Posiblemente, el Decreto de 10 de octubre de 1958 reprodujo el de 2 de abril de 1954 ya que las expresiones utilizadas son de idéntico contenido.

Con posterioridad, el Decreto de 21 de febrero de 1963 [620] otorgó competencias, en primera o segunda instancia, según procediera, a dos organismos distintos del Ministerio de Trabajo, en función de la materia objeto de autorización. De esta forma, se preceptúa que continuará siendo competencia de la Dirección General de Ordenación del Trabajo [621] los *expedientes de modificación de las condiciones laborales* que no supongan *despido, suspensión o reducción del tiempo de prestación de trabajo* [622]*.* En cambio, y *a sensu contrario*, cuando se trate de *alteración de plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios*, la competencia corresponde a la Dirección General de Empleo [623].

La actuación de los referidos organismos, así como de la Delegación Provincial de Trabajo, en su caso, se analizará *infra*.

---

[618] BOE, 1 de octubre.

[619] BOE, 8 de mayo.

[620] Sobre competencias en los expedientes de crisis (BOE, 22 de febrero).

[621] Con anterioridad al comentado Decreto de 21 de febrero de 1963, la Dirección General de Ordenación del Trabajo tenía atribuidas las competencias concedidas a la Dirección General de Trabajo *ex* D´44, ya que, en virtud de la disposición adicional segunda del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, aprobado por Decreto 288/1960, de 18 de febrero, las competencias de la Dirección General de Trabajo se transfieren a la referida Dirección General de Ordenación del Trabajo.

[622] Art. 2 Decreto de 21 de febrero de 1963.

[623] Art. 1 Decreto de 21 de febrero de 1963. A esta misma Dirección General de Empleo otorga competencias el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril [(BOE, 17 de abril), dictado para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, que se analizará *infra* en el último Capítulo] para los supuestos de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas y tecnológicas (*ex* arts. 5 y 8), mientras que para las modificaciones sustanciales la competencia es atribuida a la Dirección General de Trabajo (*ex* art. 1).

2.3.- PROCEDIMIENTO [624]

El procedimiento contenido *ex* D´44 [625] es de carácter especial [626], frente al común regulado en la LPA´58, de acuerdo con el artículo 1.18 del Decreto de 10 de octubre de 1958 [627].

No obstante, hay que tener en cuenta que existen dos materias en las que es de aplicación directa la LPA´58 [628], aun cuando el procedimiento sea alguno de los considerados *especiales*:

1ª.- Silencio administrativo (artículos 94 y 95) y
2ª.- Recursos en vía administrativa (Título V).

En efecto, el artículo 1.3 de la LPA´58 señala que, tanto el silencio como el derecho al recurso, *se ajustarán, en todo caso* [629]*, a lo dispuesto en los artículos 94 y 95 y en el Título V de esta Ley, respectivamente* [630] (subrayado es nuestro).

---

[624]El procedimiento que se regula en el D´44 es llamado de *crisis* o *expediente de crisis* (denominación última sobre la que Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op*. cit., pág. 152, opina que se trata de una "expresión elíptica que, completa, significa *«expediente de declaración de crisis»*") y que, en virtud de la Circular de la Dirección General de Trabajo de 10 de febrero de 1969, pasa a denominarse *expediente de regulación de empleo* [*vid.* Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 175 y Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa para la incoación de expedientes de crisis", Revista de Política Social nº 93 (enero/marzo), 1972, pág. 90, nota 39], expresión que, asimismo, emplea el Decreto 1570/1969, de 10 de julio, sobre Reestructuración de la Industria Textil [Fernández González, V.: "La posible revisión jurisdiccional ...", *op*. cit., pág. 223, que, aunque alude al Decreto 157, hay que entender que está haciendo referencia al número 1570, que es el que regula la materia mencionada. *Vid*. *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) nº 1376 de 1969, que contiene el mencionado Decreto 1570, corroborando la anterior afirmación]; otra parte de la doctrina, en cambio, sitúa la denominación en fecha posterior y así Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 149, señala que la terminología *expediente de regulación de empleo* (utilizada en alguna Resolución de la Dirección General de Trabajo, como la de fecha 12 de julio de 1969) "queda consagrada" en el art. 18.2 de "la orden ministerial de 9 de febrero de 1970", debiéndose señalar al respecto que, efectivamente, en la Orden mencionada (dictada en desarrollo del Decreto 1570/1969, de 10 de julio y publicada en el BOE de 17 de febrero) y en el indicado precepto se alude a la instrucción del *expediente de regulación de empleo*, pero tal denominación, como se ha visto, fue utilizada en disposiciones anteriores. Finalmente, hay que indicar que en la actualidad, aunque se emplea la expresión *regulación de empleo*, el término *expediente* ha sido sustituido por el de *procedimiento* y, de esta forma, el art. 51.2, párrafo primero del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores [aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 de marzo)] alude a *procedimiento de regulación de empleo*, expresión igualmente contenida en el propio título del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero (BOE, 20 de febrero), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo (y actuación administrativa en traslados colectivos).

[625]Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op*. cit., pág. 152, señala que el procedimiento tiene una finalidad doble: de un lado, la *declaración de juicio o conocimiento*, es decir el *pronunciamiento* del organismo administrativo sobre la existencia de crisis, y, de otro, la *declaración de voluntad*, entendida como *autorización* para llevar a cabo el despido u otras *medidas distintas* a la extinción contractual.

[626]Es un procedimiento especial *ratione materiae* (*vid*. Palomeque López, M.C: "Legitimación activa ...", *op*. cit., pág. 72).

[627]Decreto por el que se señalan los procedimientos especiales vigentes una vez en vigor la LPA´58 y que fue elaborado en cumplimiento de lo preceptuado en la disposición final 1ª.3 LPA´58: "(...) el Gobierno señalará, en el plazo de tres meses, a partir de la publicación de la presente Ley, cuáles son los procedimientos especiales que por razón de su materia continuarán vigentes".

[628]La LPA´58 se aplicaría, pues, en estas materias con *carácter directo* no supletorio (*vid*. Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 73).

[629]Sobre la expresión *en todo caso*, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761).

[630]En este sentido, hay que indicar que, cuando el art. 1.3 LPA´58 se refiere a las dos materias indicadas (*silencio administrativo* y *ejercicio del derecho de recurso en vía administrativa*, dice literalmente), aunque se regulen por

2.3.1.- INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Según el D´44 la iniciación del procedimiento para obtener la correspondiente autorización administrativa corresponde al empresario [631], de ahí la terminología contenida en su artículo 1º: *toda empresa* para suspender o cesar en sus actividades *habrá de obtener* la previa autorización de los organismos competentes [632], precepto que se complementa con el artículo 3º, párrafo segundo del referido D´44 que señala al empresario como la persona que ha de dirigir la instancia al organismo administrativo competente.

Así pues, se está indicando implícitamente que el único facultado para solicitar la oportuna autorización [633], a través de la incoación del referido expediente, es el empresario [634] y no los trabajadores [635].

En el mismo sentido, el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre [636], alude a la *autorización concedida a la empresa para reducir, suspender o cesar en sus actividades* (artículo 1º) y la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [637] indica que los expedientes de autorización (para llevar a cabo dichas

---

disposiciones especiales, preceptúa que *se ajustarán, en todo caso,* a lo establecido, respectivamente, en los arts. 94 y 95 y Título V de la propia Ley, lo que significa que ésta es de directa aplicación a los procedimientos especiales, como es el de crisis; sin embargo, en otras materias la LPA´58 hace constar su carácter supletorio, indicando que *sólo* se aplicarán sus normas *en defecto de otras especiales que continúen en vigor* (art. 1.2 LPA´58).

631 Por tanto, la instancia del empresario dirigida a la autoridad laboral es el acto que inicia el procedimiento (Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op*. cit., pág. 153), lo que no es obstáculo para que aquél, una vez iniciado el procedimiento, se desista del mismo [al respecto, Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de diciembre de 1963 (BOMT, enero/64; IL 1964) que alude a este supuesto *por haber podido superar por su propia iniciativa las circunstancias que le motivaron a ello* (es decir, a incoar el correspondiente expediente de crisis)].

632 No obstante, el art. 2º D´44 no menciona a la empresa, sino sólo a la "previa autorización", aunque, al indicar *ab initio* "asimismo se requerirá", se puede deducir que está haciendo alusión al mismo sujeto legitimado *ex* art. 1º.

633 Autorización administrativa que "no es, en ningún caso, un acto que pueda dictarse de oficio, sino siempre a instancia de parte" (Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op.* cit., pág. 153). No obstante lo indicado, hay que tener en cuenta que el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre (sobre Política de Empleo), nacido con posterioridad a la obra comentada de Montoya, estableció la posibilidad de iniciación del procedimiento a instancia de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación Provincial "si por el incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones con sus trabajadores o por concurrir cualquier otra causa justificada, puede presumirse fundadamente la existencia de una situación de crisis" (art. 11.Tres).

634 El D´44 alude indistintamente a *empresa* (art. 1º) y *empresario* (art. 3º, párrafo segundo), como sujetos legitimados para la incoación del procedimiento e, igualmente, la Orden de 14 de noviembre de 1961 (por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, sobre Seguro de Desempleo) se refiere a *empresa o patrono* (art. 18.1). En el mismo sentido, Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op*. cit., señala que la correspondiente autorización debe *ser solicitada por el empresario afectado por la situación de crisis, a cuya instancia* se incoa el denominado *«expediente de crisis»* (pág. 152), lo que supone que es necesaria la *rogación* de aquél (pág. 153).

635 Los trabajadores, aunque están *interesados* en el procedimiento, tienen *un papel más bien pasivo* (Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 139).

636 Que establece el Subsidio por Paro obrero en casos de crisis (BOE, 28 de noviembre).

637 Por la que se dictan normas para la concesión del Subsidio por Paro Obrero, en desarollo del Decreto 2082/1959.

medidas) *serán iniciados con una solicitud formulada por el empresario* (artículo 11.1 [638]).

En idéntico modo, el Decreto 350/1960, de 3 de marzo [639], se refiere a la empresa como solicitante de la autorización de reducción de la jornada normal (artículo 3º).

Asimismo, la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [640], alude a la *instancia por la que la empresa promueva el expediente de autorización administrativa* (artículo 21) o a la incoación del expediente *mediante la presentación por la empresa de la instancia* (artículo 23).

No obstante, una normativa posterior, la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967 [641] (sobre prestaciones por desempleo [642]) hace mención a la *instancia* de los *trabajadores afectados* [*ex* artículo 10.1.a)], pero a los solos efectos de la obtención de la declaración de la *situación legal de desempleo* (artículo 10.1 *ab initio*) [643], entendiendo la doctrina [644] que se está legitimando "de modo incidental" a los trabajadores "para iniciar el expediente de crisis", aunque "no se dicta el procedimiento adecuado para ello".

Sin embargo, y a pesar de no establecerse procedimiento alguno [645], en virtud del aludido artículo 10 de la Orden de 5 de mayo de 1967 [646], la Resolución de la

---

[638]Asimismo, a este artículo 11 se remite la instrucción 5ª.B) de la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 (BOE, 5 de enero de 1960), por la que se dictan instrucciones sobre la aplicación del Subsidio de Paro.

[639]BOE, 7 de marzo, por el que se amplia el Subsidio de Paro (*ex* Decreto 2082/59) a los supuestos de *reducción de jornada diaria o semanal y de establecimiento de turnos o días de paro en cada semana* (art. 1º), por causas económicas y tecnológicas (art. 2º), estas últimas en virtud del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro por Paro Tecnológico (posteriormente "absorbido" por la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo, *vid*. Del Peso y Calvo, C.: "Apéndice legislativo", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ..., op*. cit., pag. 400, refiriéndose genéricamente al Seguro de Desempleo).

[640]Sobre normas de aplicación de la Ley 62/1961, de Seguro de Desempleo (BOE, 6 de diciembre).

[641]BOE, 19 de mayo, dictada en virtud de lo dispuesto *in genere* en el art. 4.1 del Texto Articulado de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril (BOE, 22 y 23 de abril).

[642]Cuyo artículo 20 fue modificado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1970 (BOE, 21 de julio) y, según señala la STS (Social) de 3 de junio de 1981 (IL 5582 de 1982), posteriormente *derogado tácitamente* por el art. 31 c) de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, sentencia con la que se discrepa ya que este precepto no pudo derogar, ni siquiera *tácitamente*, el referido art. 20 dado que en aquél se alude a un Fondo de Garantía Salarial de futura creación, por lo que, mientras éste no se constituyera, seguía siendo competente en la materia el Instituto Nacional de Previsión, al que se refiere el art. 20 (*vid. infra*, en el Capítulo correspondiente a la Transición Política, el análisis efectuado a la mencionada Sentencia). Asimismo, la Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de septiembre de 1976 (BOE, 17 de septiembre) modificó otros preceptos de la Orden de 5 de mayo de 1967 (arts. 8º; 12º; 13º; 14º; 15º y 28º) y, finalmente, la Orden del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 11 de noviembre de 1977 (BOE, 22 de noviembre) procedió (*ex* artículo único) a la derogación expresa del referido artículo 20, derogación de todo punto de vista lógica, ya que en aquélla fecha -noviembre de 1977- ya estaba constituido y funcionando el Fondo de Garantía Salarial [creado, meses antes, en virtud del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo (BOE, 8 de marzo)].

[643]En este sentido, Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 91, indica que los trabajadores pueden incoar el expediente de crisis, aunque sólo persigan el "reconocimiento de su situación de desempleo" y la obtención de la correspondiente "indemnización".

[644]Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 139.

[645]Como reconoce la propia Dirección General de Trabajo, en su Resolución de 21 de octubre de 1969, "no se aprecia en la Orden de 5 de mayo de 1967 la existencia de normas de carácter procedimental sobre la citada materia de

Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 1969 [647] consideró válida [648] la iniciación de un expediente de regulación de empleo a instancia de los enlaces sindicales [649] de una empresa.

En efecto, dicha Resolución [650] señala (4º considerando) que, aunque del mencionado articulo 10 *no se deriva directamente la legitimación de los trabajadores para instar el expediente de regulación de empleo,* el mismo pone de manifiesto *el decidido propósito del legislador de habilitar a los trabajadores, no sólo para la obtención del reconocimiento de su situación de desempleo involuntario*, sino también para que *les alcancen los demás efectos* que se originen de la correspondiente autorización.

Entre tales efectos se encontraría, obviamente, además de la prestación económica por desempleo [651], el derecho a percibir una indemnización por parte de la empresa [652].

En otras ocasiones, la Dirección General de Trabajo conecta el mencionado artículo 10.1.a) de la Orden, tantas veces citado, con el concepto de *interés legítimo* [653], relacionando aquel precepto con el artículo 23 a) LPA´58.

De esta forma, merece destacarse la Resolución del citado organismo [654] de 14 de noviembre de 1968 [655] en la que se señala que hay que tener en cuenta que,

---

regulación de empleo" (tomada de Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 91 y nota 40 de la misma página, que continúa en pág. 92).

[646]Artículo 10 que no sufrió alteración por las Ordenes del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1970 (BOE, 21 de julio) y de 7 de septiembre de 1976 (BOE, 17 de septiembre), modificatorias de determinados preceptos de la Orden de 5 de mayo de 1967.

[647]Citada por Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 91.

[648]Confirmando en alzada la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Barcelona de 4 de septiembre de 1969.

[649]Denominación dada a los actuales Delegados de Personal.

[650]Tomada de la obra de Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 91 y nota 40 de ésta, que se extiende a las págs. 92 y 93, en la que se reproducen íntegramente sus considerandos 3º y 4º.

[651]Entendiéndose solicitada la prestación de desempleo *por el hecho de figurar relacionado el interesado en la resolución que autorice el cese total o parcial* (art. 22.4 de la Orden de 5 de mayo de 1967), aunque estableciéndose la obligación de los trabajadores afectados por el cese de *inscribirse como parados en la Oficina o Registro de Colocación, dentro de los ocho días siguientes a la fecha del cese* (art. 22.4 *in fine* de la mencionada Orden).

[652]Compatibilidad expresada en la propia Orden de 5 de mayo de 1967, *ex* art. 17.1: "La percepción del subsidio de desempleo será compatible con el cobro de la indemnización que por extinción del contrato de trabajo, basada en cualquier causa no imputable al trabajador, pueda fijarse por el organismo competente cuando el trabajador no tenga derecho a la readmisión, no consiga el reingreso por oposición de la Empresa, o deba cesar como consecuencia de resolución adoptada en expediente de crisis en el trabajo" (subrayado es nuestro).

[653]La existencia de *interés legítimo* en la resolución del expediente *concurre en cualquiera de los trabajadores afectados por la situación de la empresa*, por lo que se puede, incluso, aceptar, *al menos técnicamente la legitimación individual de cualquiera de los productores* (Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 104).

[654]Confirmando en alzada la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Barcelona de 2 de junio de 1968 (datos tomados de Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 101, nota 48).

[655]Tomada de Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., págs. 101-102.

de acuerdo con el artículo 23 a) [656] LPA´58, *se consideran interesados en el procedimiento administrativo* a *quienes lo promuevan «como titulares de derechos o intereses legítimos»*, lo que significa, por tanto, que *todo titular de derecho o interés legítimo puede iniciar el procedimiento*, concluyéndose, en consecuencia, que *ha de estimarse* que los *trabajadores* están *legitimados para la iniciación de un expediente de crisis* [657].

No obstante, hay que opinar, esta interpretación, aunque la única posible, es *forzada* por dos motivos:

1º.- Se trata de una Orden Ministerial que, por el más elemental principio de jerarquía normativa, no puede ir contra un Decreto [658] [*vid*. STS (Social) de 10 de marzo de 1964 [659], que declara la nulidad de las disposiciones administrativas que vulneren los preceptos de otra de rango superior].

2º.- La remisión que se efectúa al artículo 23 a) LPA´58 no es correcta, ya que en el mismo se alude como *interesados* a los que *promuevan* el procedimiento. En este sentido, no cabe la menor duda de que quien inste un determinado procedimiento (como titular de un derecho o interés legítimo) se considerará *interesado* en el mismo. Pero la cuestión que se está dilucidando no es ésta (es claro que el que insta el procedimiento está interesado en el mismo), sino la de sí efectivamente puede promoverlo.

Es decir, no se está haciendo referencia al procedimiento una vez instado [al que sería de aplicación, sin dudas, el artículo 23 a)], sino a la legitimación activa para instarlo.

En otras palabras, el artículo 23 a) concede la cualificación de *interesado* a quien promueva un expediente, por lo que antes deberá incoarlo y después será considerado parte interesada.

En cambio, la cuestión debatida es sí efectivamente los trabajadores están legitimados *a priori* para promover el referido procedimiento.

Con independencia de las resoluciones mencionadas, recaídas en alzada, de la Dirección General de Trabajo, respecto a los pronunciamientos en primera instancia de las Delegaciones Provinciales de Trabajo (en adelante, DPT),

---

[656] Aunque la Resolución alude *in genere* al art. 23, del contexto de la misma se desprende con claridad que está haciendo referencia a su apartado a), al que literalmente cita.

[657] Añadiendo al respecto la mencionada Resolución que, aunque el D´44 y *demás normas* que regulan la materia, *como la O.M. de 14 de noviembre de 1961* (...), *contemplan el supuesto más frecuente y normal de iniciación a petición de la Empresa, no se cierra el paso al supuesto de que el expediente se incoe a petición de los trabajadores* y prueba de ello es que la *O.M. de 5 de mayo de 1967* (...) *reconoce de modo expreso* dicha posibilidad; no obstante esta afirmación, hay que indicar, las disposiciones mencionadas por la Resolución (a excepción de la Orden de 5 de mayo de 1967) no es que contemplen el *supuesto más frecuente*, sino que es el único contemplado.

[658] En este sentido, *vid*. Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., pág. 91.

[659] Ar. 1507.

reconociendo la legitimación de los trabajadores para la iniciación del procedimiento, se pueden destacar, entre otras, las siguientes resoluciones [660]: DPT de Barcelona de 29 de julio de 1970 (se accede a la solicitud de los trabajadores porque los hechos que aducen demuestran la *imposibilidad de que la empresa continúe desarrollando normalmente sus actividades*); DPT de Madrid de 15 de marzo de 1971 (se *procede* a *declarar la pertinencia de la acción deducida* por los trabajadores, conforme al artículo 10 de la Orden de 5 de mayo de 1967); DPT de Madrid de 14 de abril de 1971 (de acuerdo con la Orden de 5 de mayo de 1967 *es pertinente reconocer a los trabajadores la personalidad necesaria* para la incoación del expediente) y DPT de Alicante de 15 de junio de 1971 (se acepta la solicitud de los trabajadores de rescisión de las relaciones de trabajo, ante la *situación insostenible de la empresa*, que *ha hecho dejación de los más elementales derechos*).

Dejando, pues, a salvo la posibilidad de que los trabajadores puedan incoar el expediente de regulación de empleo [661], se opina con la doctrina [662] que dicha iniciación puede proceder tanto del Jurado de Empresa o enlaces sindicales (en representación del colectivo afectado) como directamente de los trabajadores (todos o parte de la plantilla).

Esta situación se clarifica normativamente en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo [663], que se analizará *infra* en el Capítulo siguiente, contemplando expresamente su artículo 11.Dos la posibilidad de incoación del expediente a instancia de los trabajadores, pero a través de la Organización Sindical [664], y de forma subsidiaria (si la empresa no lo promueve y la situación pudiera ocasionar a los mismos *perjuicios de imposible o difícil reparación* [665]). Es más, el Decreto mencionado establece, incluso, la iniciación del procedimiento de oficio [666] por parte de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación Provincial de Trabajo en el supuesto de que pueda *presumirse fundadamente la existencia de una situación de crisis* (artículo 11.Tres).

---

[660] Tomadas de Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., págs. 101, nota 47 y 103, nota 50.

[661] A pesar de que sólo se alude a los mismos en el art. 10.1.a) de la Orden de 5 de mayo de 1967.

[662] Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 104.

[663] BOE, 15 de noviembre.

[664] En virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, dictada en desarrollo del Decreto 3090/72, se da participación a los vocales de los Jurados de Empresa y a los enlaces sindicales, como representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

[665] Con anterioridad al DPE´72, la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de julio de 1971 condicionaba la legitimación de los trabajadores para instar el procedimiento de regulación de empleo, en solicitud de rescisión de sus contratos, a que "la situación económica de la Empresa y la inacción de ésta" hiciera "necesaria dicha iniciación como medio de acabar con una situación completamente perjudicial" (tomada de Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 340, nota 52).

[666] Antes de la aprobación del Decreto 3090/72, la doctrina señaló la necesidad de que el procedimiento pudiera instarse de oficio por parte de la autoridad laboral, otorgando a la misma *legitimación subsidiaria de segundo grado*, es decir en defecto de incoación por parte del empresario y de los trabajadores (Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., pág. 105).

En consecuencia, la iniciación del procedimiento por los trabajadores o la propia autoridad laboral supone que el empresario no va a tener competencia exclusiva en la adopción de decisiones concernientes a la crisis, sino que su voluntad puede ser sustituida por la de sus trabajadores o, incluso, por la de la propia Administración [667]. No se trataría, pues, en estos casos de la obtención por parte del empresario de la correspondiente autorización administrativa [668] sino de la existencia de *una decisión* que se le *impone* [669].

2.3.2.- *PETITUM*

Con independencia de quien inicie el procedimiento [670], el contenido de la solicitud instada puede ser:

1) extinción de los contratos de trabajo [671].

2) suspensión de las relaciones laborales [672].

3) modificación de las condiciones individuales de trabajo [673].

4) modificación de las *condiciones generales de la organización productiva* [674], donde se encuadraría la amortización de vacantes [675].

5) no reapertura de centro de trabajo en los supuestos de actividades de *campaña* [676].

A través, pues, de estas figuras jurídicas (extinción, suspensión, modificación, amortización y no reapertura) el legislador da diversas y variadas soluciones a la

---

[667] Lo que significa una "contradicción (...) con los principios básicos (...) de una economía capitalista centrados en el poder prácticamente ilimitado de gestión por el empresario" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 339).

[668] De la que *puede hacer uso* o no, como indica Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 222, citando a Montoya.

[669] Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 222, citando a Montoya.

[670] Empresario o trabajadores. En este último caso, *vid.* lo señalado *supra.*

[671] De todos los trabajadores o de parte de los mismos.

[672] Pudiendo abarcar, como en el caso anterior, a todos los operarios o a parte de la plantilla de la empresa.

[673] De todos o de parte de los trabajadores, teniendo en cuenta que en caso de establecimiento de turnos la medida, necesariamente, ha de afectar como mínimo a dos operarios.

[674] Expresión de Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op.* cit., pág. 54, nota 129.

[675] Que no afecta "negativamente a ningún concreto trabajador" ni supone "alteración en ningún contrato de trabajo" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op.* cit., pág. 173). En este caso, hay que opinar, los trabajadores no estarían de ningún modo legitimados para incoar un expediente en base a esta solicitud, ya que carecerían de interés legítimo al respecto, aunque sí podrían, en cambio, impugnar la decisión autorizatoria de la amortización de vacantes, como señala la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008): es indudable que los trabajadores "pueden recurrir, puesto que no es posible desconocer su interés directo y personal en la pretensión por ellos deducida" (hay que aclarar que, a pesar de la fecha de la Sentencia, la misma viene referida al D´44).

[676] Siempre que el centro de trabajo ocupe *normalmente* más de cincuenta trabajadores.

situación de crisis empresarial, constituyendo el procedimiento, como ha indicado la doctrina [677], la *vía formal* para obtener la finalidad que *no es posible lograr* a través de *la actuación de otras instituciones jurídicas.*

2.3.3.- ORGANISMOS COMPETENTES

El procedimiento [678] para obtener la preceptiva autorización administrativa [679] (en los supuestos de extinción, suspensión y modificación contractual [680], aludidos en los artículos 1º y 2º del D´44 [681]) se encuentra regulado en el artículo 3º del referido D´44 [682], otorgándose competencias resolutorias [683], según los casos, a dos organismos distintos [684], pertenecientes ambos al Ministerio de Trabajo [685]:

---

[677] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 631.

[678] Hay que tener en cuenta que la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944, aclaratoria del D´44, señaló en su artículo 1º que las prescripciones contenidas en el D´44, sobre cese o suspensión de trabajadores en una empresa, se refieren "sólo al personal fijo que integra su plantilla", excluyendo, en consecuencia a "los productores eventuales, de temporada o que fueron contratados por un tiempo fijo o para una obra determinada" (subrayado es nuestro). Exclusión que se justifica en la propia Exposición de Motivos, párrafo segundo, de la mencionada Orden, en base a la diferencia existente, respecto a la empresa, de los trabajadores fijos en relación con los eventuales: "Distinta sustancialmente la situación en cuanto a permanencia en una Empresa de los trabajadores que constituyen su plantilla de aquellos otros que sólo circunstancialmente desempeñan en ella su cometido, es necesario que tal distinción, fundada en la realidad, tenga efectividad en cuanto al procedimiento a seguir en caso de crisis, aplicando el mismo sólo en relación con el personal fijo" (subrayados son nuestros). En este sentido, la STS (CA, Sala 4ª) de 5 de diciembre de 1966 (Ar. 5800), señala *obiter dicta* la aplicación del D´44 sólo a los "productores fijos" o al "personal que trabaje fijo de plantilla".

[679] Sobre el acto administrativo de la autorización se ha indicado que su función es "el levantamiento o supresión *uti singuli* de una prohibición" [Montoya Melgar, A.: *Jurisdicción y Administración de Trabajo. Extensión y límites de sus competencias*, Madrid (Tecnos), 1970, pág. 95], lo que supone que, a través de la autorización, la Administración "en lugar de declarar la existencia de un derecho, procede a constituirlo, removiendo (...) el obstáculo o prohibición que impedía su nacimiento" (*op*. cit. *supra*, pág. 94).

[680] Un supuesto de modificación contractual es el contemplado en la STS (CA, Sala 4ª) de 5 de marzo de 1968 (Ar. 2126), sobre reducción del horario de trabajo a través del establecimiento de *jornada intensiva*, que señala, *obiter dicta*, la competencia de la Delegación de Trabajo para autorizar la modificación, existiendo, incluso, acuerdo entre empresario y trabajadores; no obstante, al contener el acuerdo la posibilidad de que la empresa "en cualquier momento podía dejar sin efecto dicho horario", la Sala entiende que los conflictos que puedan surgir del mencionado pacto son de la *exclusiva competencia* de la Magistratura de Trabajo [*ex* art. 1º del Decreto 149/1963, de 17 de enero, por el que se aprueba un nuevo Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 28 de enero y c.e. en BOE de 1 de marzo), en adelante, LPL´63, derogatoria de la LPL´58], por lo que, en virtud de este considerando, anula sendas resoluciones de la Delegación de Trabajo y de la Dirección General, confirmatoria de la anterior, que entraron a conocer el fondo del asunto (y desautorizaron la petición empresarial de implantar el antiguo horario), con independencia de advertir a las partes del su derecho a plantear la acción ante la Magistratura de Trabajo.

[681] Y también para los supuestos de no reapertura de centros de trabajo, de acuerdo con la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946, aclarada por la de 12 de diciembre de 1947, aludidas ambas *supra.* Asimismo, este procedimiento sería de aplicación para la autorización de cese de trabajadores, motivado por la introducción de mejoras técnicas o nuevos métodos de trabajo, *ex* artículo 3º del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro de Paro Tecnológico.

[682] Precepto que señalaba la competencia de "la Delegación de Trabajo de la provincia donde radique la empresa" para conocer del expediente, aunque se establecía la obligación de aquélla de "comunicar la incoación del mismo a la Dirección General de Trabajo" a la que, a su vez, se facultaba para "recabar la competencia" en la tramitación y decisión sobre la "petición deducida, siempre que la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de cien trabajadores" (párrafo primero); por su parte, respecto al empresario, se preceptúa que éste, "en todo caso", dirigirá "la instancia en solicitud del correspondiente permiso, a la Delegación de Trabajo que corresponda", la cual "lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Trabajo" si concurren "las circunstancias previstas" (antes indicadas), acusando ésta "recibo dentro de los tres días siguientes, y, si recabase para sí la competencia, lo hará constar" de forma "expresa" (párrafo segundo), debiendo la Delegación Provincial que instruya el expediente o, en su caso, la Dirección General "solicitar informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical" (párrafo tercero); asimismo se señala que,

A) Delegación provincial de Trabajo [686].

B) Dirección General de Trabajo [687].

"si en el plazo de veinte días hábiles no se hubiera dictado resolución por el organismo competente, se presumirá que se accede en todos sus términos a lo solicitado por el empresario" (párrafo cuarto). Meses después, el mencionado precepto fue aclarado por la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944, indicándose en su art. 4º que, a los efectos del art. 3º D´44, "únicamente" deberá comunicar la Delegación Provincial de Trabajo a la Dirección General de Trabajo "la incoación de aquellos expedientes en que la resolución que haya de dictarse puede afectar a más de cien trabajadores, a menos que se trate de empresas de ámbito nacional o que la medida que haya de adoptarse tenga verdadera trascendencia social". Sobre las modificaciones operadas en el cuarto y último párrafo del art. 3º D´44 en virtud del Decreto de 14 de noviembre de 1958 (BOE, 1 de diciembre) y del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre (BOE, 27 de octubre), *vid*. *infra*.

[683]Como ha indicado la doctrina, en virtud del art. 3º D´44 la Administración controla, a través del correspondiente expediente, "la realidad y trascendencia de la crisis" (Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., pág. 61), debiéndose recordar que el Decreto de 10 de octubre de 1958 señaló, como procedimiento administrativo especial, el relativo a "crisis de trabajo", otorgando idéntico carácter al procedimiento de "modificación de condiciones contractuales" (art. 1.18).

[684]Asimismo competentes para autorizar, según los casos, la no reapertura de centros de trabajo, de acuerdo con el art. 2º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946 y art. 1º de la de 12 de diciembre de 1947, que aclaró la primera.

[685]Por tanto, la decisión del empresario queda sometida a la obtención de la aprobación de "un órgano ajeno a la empresa", en este caso la Administración del Estado, teniendo, pues, el titular de la empresa únicamente la "función de iniciativa" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 75, refiriéndose a las extinciones contractuales). En idéntico sentido, y en alusión, asimismo, a las extinciones, Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, Madrid (Editorial Tecnos), 1968, pág. 216, señala que el empresario "se somete al imperio legal de no imponer por sí mismo el despido directo, sino de proponerlo a la instancia superior que deba resolver" (citando, además, en nota 4 la obra citada de Alonso Olea).

[686]Ya la Ley de 10 de noviembre de 1942, sobre Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre y c.e. en BOE, 6 de junio), otorgaba a los Delegados provinciales de Trabajo, entre otras, competencias en materia de "instrucción de expedientes y adopción de medidas en caso de solicitud de despidos o de suspensiones de personal por causas de crisis económica" [art. 11.1ª,g)], estableciéndose, asimismo, contra las resoluciones dictadas la posibilidad de recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo (art. 13, párrafo primero). Posteriormente, el Decreto de 21 de diciembre de 1943, dictado en desarrollo de la Ley de 10 de noviembre mencionada, por el que se aprobó el Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944) señalaba la *crisis de trabajo* como uno de los *servicios* atribuidos a las mismas (art. 15) y como competencia de los Delegados provinciales la "instrucción de expedientes de suspensión de personal por causa de crisis económica" (art. 34), siendo las resoluciones recaídas susceptibles de recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de diez días (art. 65). Asimismo, el Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de marzo), mencionaba entre las competencias de las Delegaciones de Trabajo las de "instruir y resolver, en su caso, los expedientes de crisis y los de modificación y extensión (sic, en vez de extinción) de relaciones laborales" [art. 181.2.i), tomado de *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1960, marginal 318]. Finalmente, el Decreto 799/1971, de 3 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 24 de abril y c.e. en BOE de 26 de mayo), derogatorio expreso (*ex* disposición derogatoria única) del Decreto de 21 de diciembre de 1943 y de determinados preceptos del Reglamento de 18 de febrero de 1960 (entre ellos, el artículo 181 mencionado), siguió otorgando competencias en la materia a los Delegados de Trabajo, señalándose al efecto que correspondía a éstos "conocer, tramitar y resolver los expedientes para la extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral, fundada en circunstancias coyunturales, estructurales, tecnológicas, económicas o debidas a fuerza mayor" (art. 19.2).

[687]En virtud del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, todas las competencias de la Dirección General de Trabajo quedan atribuidas a la Dirección General de Ordenación del Trabajo (*ex* disposición adicional 2ª), siendo, pues, las competencias traspasadas las que se señalaban para aquélla en el art. 5º del Decreto de 4 de agosto de 1952 [por el que se aprobó el anterior Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, posteriormente derogado por el mencionado Decreto 288/60 (*ex* disposición derogatoria única.3)] y entre las que se encontraban "conocer y decidir de los recursos interpuestos contra las resoluciones de las Delegaciones provinciales de Trabajo en materia laboral" [apartado e)] y "conceder autorización a toda empresa para suspender o cesar en sus actividades y, por consiguiente, para dar por suspendidas o extinguidas, según los casos, sus relaciones laborales con el personal fijo que integre su plantilla, salvo cuando la suspensión o cese se derive de venta, traspaso u otro negocio jurídico, en que se estará a lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, así como conceder autorización para modificar por cualquier concepto las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales entre los elementos de la producción, tales como reducciones de plantilla, jornada de trabajo, establecimientos de turnos o

La atribución competencial a uno u otro se encontraba regulada en el propio artículo 3º [688], como ha quedado dicho, si bien se dejaba amplio margen de discrecionalidad a la Dirección General para recabar para sí la competencia si la medida a adoptar pudiera tener "trascendencia social" [689]. Sólo se exigía para hacer uso de esta facultad que con la resolución a dictar fuera posible que se vieran afectados "más de cien trabajadores" [690].

En el resto de los casos, es decir cuando la Dirección General no hiciera uso de la referida prerrogativa (porque no pudiera: afectación de cien o menos de cien trabajadores [691] o porque no quisiera [692]), el organismo competente sería la Delegación de Trabajo.

---

cualquiera otras que impliquen alguna variación en el contrato existente" [apartado f)]. Igualmente, aunque de forma más concisa y aludiéndose ya a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, se señala en el Decreto 288/1960 como competencia de la misma "resolver los expedientes de cese o suspensión de personal por causas de crisis laboral, económica o tecnológica, y los relativos a la modificación de las condiciones laborales" [art. 71.2.c)]. Con posterioridad, el Decreto de 21 de febrero de 1963, sobre competencias en los expedientes de crisis, otorga a la Dirección General de Empleo las competencias sobre "autorizaciones de alteración de plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios" (art. 1), dejando a salvo las competencias de la Dirección General de Ordenación del Trabajo respecto a la "modificación de las condiciones laborales" (art. 2); sobre la competencia de la Dirección General de Empleo para recabar el *conocimiento directo del asunto*, *vid.*, *obiter dicta*, STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621). De otro lado, el Decreto 88/1968, de 18 de enero, de Reorganización del Ministerio de Trabajo, integra las Direcciones Generales de Empleo y de Ordenación del Trabajo en una única Dirección General denominada de Trabajo (organismo al que el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, atribuye las competencias en materia de crisis) y el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, por el que se modifican determinados artículos de los Decretos 3090/72, de 2 de noviembre, y 535/75, de 21 de marzo, otorga, *ex* art. 2º, las competencias atribuidas a la Dirección de Trabajo a la Dirección General de Empleo y Promoción Social (organismo creado en virtud del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo, que, a su vez, modifica parcialmente el Decreto 1579/1972, de 15 de junio). Años después, el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, por el que se dictan normas de aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, concede las competencias en la materia a la Dirección General de Trabajo (art. 1: supuestos de modificación) y a la Dirección General de Empleo (arts. 5 y 8: suspensión y extinción) y, finalmente, el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo (y actuación administrativa en traslados colectivos) alude a la Dirección General de Trabajo [art. 2.1.b)], sin perjuicio de las posibles competencias en la materia de las Comunidades Autónomas (art. 2.2).

[688] Asimismo, el art. 3º D´44 regula la competencia territorial de las diferentes Delegaciones Provinciales de Trabajo, en el sentido de considerarse competente la existente en la "provincia donde radique la empresa" (párrafo primero). Posteriormente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 señaló como Delegación provincial competente aquélla "en cuyo territorio radique el centro o centros laborales correspondientes" y si éstos estuvieran ubicados en más de una provincia "la instancia se presentará en la Delegación de Trabajo de la provincia en que esté domiciliada la oficina central de aquélla" (art. 19, párrafo primero), precepto respecto al que Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 184, menciona la Resolución de la Dirección General de Empleo de 13 de mayo de 1965, que considera que debe ser interpretado en el sentido de que la solicitud ha de dirigirse a la Delegación de Trabajo de la Provincia, donde se encuentre la oficina central de la empresa, sólo cuando la medida solicitada afecte a centros de trabajos ubicados en provincias distintas; en cambio, cuando afecte a un único centro de trabajo, es la Delegación de Trabajo de la Provincia donde aquél radique quien debe dictar la resolución.

[689] Párrafo primero del citado precepto. Al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1975 (Ar. 1868), referida, a pesar de su fecha al D´44 y disposiciones complementarias, señala que *por razón de la importancia de la crisis*, la Dirección General puede recabar *excepcionalmente* el *conocimiento del expediente en el primer grado.*

[690] Párrafo primero *in fine* del referido precepto. Como mínimo, por tanto, 101 trabajadores ("más de cien").

[691] En cuyo caso la Dirección General no podía recabar la competencia, dado que se exige un número mínimo de trabajadores como requisito *sine qua non*; de ahí la expresión "siempre que" contenida en el párrafo primero del art. 3º D´44.

[692] Sería el supuesto en que se pudieran ver afectados más de cien trabajadores y la Dirección General, aun dándose el presupuesto de hecho objetivo, no hiciera uso de la facultad concedida *ex* art. 3º, párrafo primero D´44.

Ello quiere significar que el artículo 3º concedía atribuciones autorizatorias a la Dirección General, siempre que se dieran dos presupuestos previos (uno objetivo y otro subjetivo) e indisolublemente unidos (no alternativos):

1º. Que la medida pudiera afectar a más de cien trabajadores (presupuesto de hecho objetivo) y

2º. Que la Dirección General recabara para sí la competencia (presupuesto de hecho subjetivo [693]).

Todo ello con independencia del derecho (inicialmente, en cualquier caso existente) de la Dirección General de tener conocimiento de la incoación del expediente *ex* artículo 3º D´44 [694], aunque posteriormente no resolviera.

No obstante, el referido artículo 3º D´44 fue posteriormente "aclarado" (por emplear el mismo término que la norma) a través del artículo 4º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [695], en el sentido de señalarse que la Delegación de Trabajo habría de comunicar a la Dirección General de Trabajo la incoación de aquellos expedientes en que se diera una de estas tres circunstancias:

1.- Que la resolución pudiera afectar a más de cien trabajadores.

2.- Que las empresas a las que se refieran sean de ámbito nacional.

3.- Que la medida a adoptar tenga trascendencia social.

Este precepto *aclaratorio* supone, pues, que se limita el derecho a tener conocimiento de los expedientes por parte de la Dirección General, en el sentido de que ya no es necesario que la Delegación provincial le informe sobre cualquier procedimiento que tenga entrada en la misma [696] sino sólo de aquéllos en que concurra alguna de las tres circunstancias señaladas.

---

[693] No obstante, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965) alude sólo a que la Dirección General de Trabajo "recabe el conocimiento directo del asunto", obviando toda referencia a la necesidad de que la medida afecte o pueda afectar a más de cien trabajadores.

[694] Cuyo párrafo primero preceptúa que la Delegación de Trabajo "deberá comunicar la incoación del mismo (es decir, del expediente de cese, suspensión o modificación contractual) a la Dirección General de Trabajo" (subrayado es nuestro).

[695] Que preceptuaba: "En relación con lo dispuesto en el artículo tercero del Decreto de 26 de enero de 1944, únicamente deberá comunicarse a la Dirección General de Trabajo (por parte de la Delegación de Trabajo) la incoación de aquellos expedientes en que la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de cien trabajadores, a menos que se trate de empresas de ámbito nacional o que la medida que haya de adoptarse tenga verdadera trascendencia social", debiéndose indicar que la referida Orden ministerial, además del artículo 3º D´44, aclaró otros preceptos del mismo Decreto, que se mencionarán *infra*.

[696] Como sucedía en virtud del originario art. 3º D´44.

Posteriormente, la materia competencial (cognoscitiva y resolutoria) fue regulada en la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [697], artículos 11.3.a) y 12, estableciéndose la obligación, por parte de la Delegación de Trabajo, de poner en conocimiento de la Dirección General de Trabajo los expedientes en que concurran una de las dos circunstancias siguientes:

1.- Que la resolución a dictar pueda afectar a más de cien trabajadores o

2.- Que la empresa sea de ámbito nacional.

Se elude, pues, el tercer supuesto contenido en la Orden de 5 de abril de 1944 (artículo 4º), referido a que la medida a adoptar "tenga verdadera trascendencia social", lo que supone una nueva limitación a la Dirección General de sus derechos cognoscitivos [698].

Una vez recibida la comunicación, la Dirección General de Trabajo puede, en el plazo de tres días, declararse competente en la resolución del expediente.

Ello supone, pues, que no se impone al mencionado organismo una obligación sino una facultad para resolver [699].

Posteriormente, los artículos 19 y 20, párrafo primero, de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [700] regulan, nuevamente, las atribuciones competenciales de ambos organismos [701], pero estableciendo pocas novedades respecto a la Orden de 11 de diciembre de 1959.

---

[697] Por la que se dictan normas de desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre *Subsidio por Paro Obrero en casos de crisis.*

[698] En virtud del originario art. 3º D´44 la Delegación de Trabajo debía informar a la Dirección General de todo expediente que tuviese entrada en la misma; posteriormente, de acuerdo con el art. 4º de la Orden 5 de abril de 1944, había obligación de informar sólo de los expedientes en que concurrieran una de las tres circunstancias señaladas en el mismo y, en virtud del art. 11.3.a) de la Orden de 11 de diciembre de 1959, las circunstancias señaladas se reducen a dos, que se mantienen en el art. 19, párrafo segundo de la Orden de 14 de noviembre de 1961, con la única salvedad del número de trabajadores, ya que mientras la primera disposición se refiere a "más de cien" (es decir 101, como mínimo), la segunda alude a "cien o más trabajadores" (por tanto, 100 como mínimo).

[699] Por ello, el art. 12 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 indica "podrá declararse competente"; en cambio, si en vez de una facultad, existiera una obligación hubiese preceptuado: "deberá declararse competente".

[700] Dictada en desarrollo de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo.

[701] Preceptuándose al respecto que "la solicitud de autorización administrativa" será dirigida por la empresa "a la Delegación de Trabajo en cuyo territorio radique el centro o centros laborales correspondientes, y si estuvieran situados en más de una provincia, la instancia se presentará en la Delegación de Trabajo de la provincia en que esté domiciliada la oficina central de aquélla" (art. 19, párrafo primero); no obstante, "en los casos en que la solicitud se refiera a Empresas de ámbito nacional o cuando afecte a cien o más trabajadores, la Delegación de Trabajo dará cuenta de la iniciación del expediente, en el término de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de entrada en el Registro de la instancia correspondiente, a las Direcciones Generales de Ordenación del Trabajo y del Empleo" (art. 19, párrafo segundo), debiéndose indicar al respecto que ambas Direcciones Generales fueron integradas, en virtud del Decreto 88/1968, de 18 de enero, en la Dirección General de Trabajo. Asimismo se preceptúa que, en los supuestos referidos en el mencionado párrafo segundo del art. 19, "la Dirección General de Ordenación del Trabajo podrá declararse competente para resolver el expediente" (art. 20, párrafo primero *ab initio*).

En efecto, se mantiene la obligación, por parte de la Delegación Provincial de Trabajo, de comunicar a la Dirección General de Ordenación del Trabajo [702], en el término de *cuarenta y ocho horas* [703], la iniciación del expediente en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

1.- Cuando la empresa sea de ámbito nacional [704] o

2.- Cuando la resolución afecte a 100 ó más de cien trabajadores [705].

Una vez tenido conocimiento del expediente, a través de la Delegación Provincial de Trabajo [706], la Dirección General *podrá* declarar su competencia para resolverlo [707].

Suponen, pues, las Ordenes Ministeriales de 11 de diciembre de 1959 [708] y de 14 de noviembre de 1961, respecto al D´44, una ampliación de las facultades resolutorias [709] de la Dirección General [710] a supuestos no contemplados en aquél, ya que, mientras el artículo 3º D´44 preveía sólo la posibilidad de que la medida pudiera afectar a más de cien trabajadores, las Ordenes comentadas aluden a un segundo supuesto, referido a la expansión territorial de la empresa, indicando que también podrá declararse competente la Dirección General cuando la empresa sea de ámbito nacional.

Sin embargo, se mantiene en las Órdenes mencionadas [711] la no imposición a la Dirección General de una obligación competencial, sino que simplemente se le otorga facultad de resolver [712] si lo estima conveniente.

---

[702] Se alude en el párrafo segundo del art. 19 de la mencionada Orden de 1961 a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en vez de a la Dirección General de Trabajo, porque en virtud de la disposición adicional 2ª del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, las competencias de ésta son asumidas por aquélla. Asimismo, la Delegación tenía que comunicar la solicitud de iniciación del procedimiento a la Dirección General de Empleo pero sólo podía recabar para sí la competencia la Dirección General de Ordenación del Trabajo. Es decir, ambas Direcciones Generales tenían derecho a conocer la existencia del inicio del expediente (cuando se diera una de las dos circunstancias señaladas), pero sólo la de Ordenación del Trabajo estaba facultada para asumir la competencia. Del mismo modo, en materia de recursos, también se prevé la actuación (informativa, no resolutoria) de la Dirección General de Empleo, en el sentido de señalarse que ésta deberá emitir preceptivamente informe previo sobre aquéllos, siendo la resolución de los mismos competencia de la Dirección General de Ordenación del Trabajo (art. 30, párrafo primero de la Orden de 14 de noviembre de 1961).

[703] Este plazo es una novedad del artículo 19, párrafo segundo de la Orden de 14 de noviembre de 1961, ya que la anterior, de fecha 11 de diciembre de 1959, señalaba la obligación de comunicar *en el acto*, es decir en el momento de entrada del expediente en la Delegación.

[704] Mismo supuesto contemplado en el artículo 11.3.a) de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

[705] Se establece, pues, el límite mínimo en un trabajador menos que el señalado en las dos disposiciones anteriores: art. 4º de la Orden de 5 de abril de 1944 (aclaratorio del art. 3º D´44), que aludía a "más de cien" operarios, es decir ciento uno y art. 11.3.a) de la Orden de 11 de diciembre de 1959, que también señala "más de cien".

[706] En los supuestos contemplados *ex* art. 19, párrafo segundo de la Orden de 14 de noviembre de 1961.

[707] Art. 20, párrafo primero *ab initio* de la Orden de 14 de noviembre de 1961.

[708] Hay que recordar que esta Orden era sólo de aplicación a los supuestos de *dificultades económicas.*

[709] En cambio, las facultades cognoscitivas de la Dirección General se limitan respecto al D´44.

[710] De Trabajo (*ex* Orden 11-12-59) o de Ordenación del Trabajo (*ex* Orden 14-11-61).

[711] Como sucedía en el D´44.

2.3.4.- ACTUACIÓN DE OTROS ORGANISMOS [713]

La obligación de la Delegación de Trabajo o, en su caso, de la Dirección General, de recabar informes de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, con carácter previo al dictado de la Resolución, ya se contenía en el párrafo tercero del artículo 3º D´44 [714].

Igualmente, en el aludido precepto se señalaba la posibilidad (entendida como *facultad*) de que la autoridad laboral hiciera uso de otros *asesoramientos*.

Todo ello con independencia de que, a partir del Decreto de 18 de agosto de 1947, sobre creación de los Jurados de Empresa [715], se estableciera el informe preceptivo [716] de estos Organismos "antes de promoverse oficialmente la petición" [717], que debe ser recabado por la empresa [718], no por la autoridad laboral, y acompañado a la solicitud empresarial [719].

---

[712]De ahí la expresión "podrá declararse competente" contenida en el art. 12 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 y en el art. 20, párrafo primero de la Orden de 14 de noviembre de 1961.

[713]Se refiere este apartado, principalmente, a Organismos externos a la empresa y que actúan, a petición del órgano competente para resolver, una vez iniciado el procedimiento. No obstante, antes de comenzar éste, las empresas de más de 50 trabajadores fijos debían solicitar informe al Jurado de Empresa y, posteriormente, acompañar el mismo a la solicitud de incoación del expediente.

[714]Que preceptuaba: "La Dirección General o la Delegación de Trabajo, instruirá el oportuno expediente, reuniendo los datos, pruebas y asesoramientos necesarios, debiendo solicitar informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical".

[715]BOE, 9 de octubre.

[716]Sólo para las empresas de más de 50 trabajadores fijos, ya que a partir de dicho número era obligatoria su constitución [aunque el art. 1º del Decreto 18 de agosto de 1947 no hacía alusión a la fijeza, el art. 10 del Decreto de 11 de septiembre de 1953, por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa (BOE, 30 de octubre), se refiere expresamente a *trabajadores fijos*]. No obstante, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de abril de 1971 (BOE, 12 de abril), se extiende la implantación de los Jurados a los centros de trabajo de más de 50 trabajadores fijos (artículo único, párrafo primero), incluyéndose como tales los *fijos de temporada, fijos de trabajo discontinuo y fijos de obra* de la Construcción y Obras Públicas (artículo único, párrafo segundo).

[717]*Ex* art. 2 k) del referido Decreto.

[718]Siempre que la misma contara con más de 50 trabajadores, ya que la constitución de los Jurados era obligatoria a partir del referido número (art. 1º Decreto de 18 de agosto de 1947), aunque, respecto a los trabajadores a computar, el mencionado precepto no hace distinción alguna entre trabajadores fijos y eventuales. No obstante, el Decreto de 11 de septiembre de 1953, sobre Reglamento de los Jurados de Empresa, alude a *trabajadores fijos*, haciendo la aclaración de que no se incluyen los *trabajadores a domicilio, los aspirantes y los aprendices* (art. 10), siendo reiterada la referencia a los *trabajadores fijos* en el párrafo primero del art. 12 del mencionado Decreto. De otro lado, el art. 54, párrafo primero del Decreto de 11 de septiembre de 1953 [en consonancia con el art. 2 k) del Decreto de 18 de agosto de 1947] atribuye competencias a los Jurados para "informar de los expedientes de crisis o de modificación de las condiciones de trabajo que la empresa incoe ante la autoridad laboral, de conformidad con lo prevenido en el Decreto de 26 de enero de 1944. El acta en que se recoja el acuerdo recaído en el jurado, así como las observaciones formuladas por los vocales, deberá ser unida a la solicitud que eleve la empresa al organismo competente" (subrayado es nuestro).

[719]De acuerdo con el art. 54, párrafo primero *in fine* del Decreto de 11 de septiembre de 1953, debiéndose aclarar, respecto al mencionado Decreto, que determinados preceptos del mismo (arts. 11, 13 y 18) fueron modificados y otros (arts. 19 al 40, ambos inclusives, y 43) derogados expresamente por el Decreto 1190/1966, de 5 de mayo (BOE, 13 de mayo), aunque tales alteraciones no afectaron a la materia en el presente Capítulo analizada.

En concreto, respecto al artículo 3º, párrafo tercero D´44, se puede indicar que contiene dos tipos de informes [720]:

1) Los de carácter preceptivo [721]: Inspección de Trabajo y Organización Sindical [722].

2) Los de carácter facultativo: solicitados por la autoridad laboral a los organismos que considerara pertinentes [723].

No obstante, cualquiera que fuera su carácter (obligatorio o potestativo), el contenido del informe no vinculaba a la autoridad laboral competente [724] a los efectos de la resolución del expediente [725]. Por tanto, y dado el tenor del artículo mencionado, los informes serían preceptivos en algunos casos (los procedentes de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical [726]) y no vinculantes [727] siempre.

---

[720]Dichos informes anteriores a la adopción de la resolución no suponen que ésta devenga en un acto administrativo *complejo*, ya que para que exista el mismo es necesario que los distintos organismos administrativos intervengan "en el momento de la resolución" (Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ... ", *op*. cit., págs. 174-175, citando la doctrina mantenida por Garrido Falla en el mismo sentido).

[721]Por la expresión "debiendo solicitar informe", contenida en el párrafo tercero del art. 3º D´44, se está indicando el carácter obligatorio del mismo.

[722]Respecto al informe preceptivo de la Organización Sindical, el Decreto de 11 de septiembre de 1953, por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa, señala que el mismo es compatible con el de los Jurados, indicando su art. 54, párrafo segundo que "el informe del Jurado no excluye el de la Organización Sindical previsto en el propio decreto" (en referencia al D´44). De otro lado, el referido informe se considera preceptivo en la Reglamentación Nacional para la Banca Privada, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950, cuyo art. 57, párrafo primero *ab initio* preceptúa: "Si con posterioridad al reajuste de plantillas de (sic) cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna empresa, la reducción habrá de acordarse por la Delegación de Trabajo, previo informe del Sindicato" [tomado del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1950, marginal 328]. En concreto, sobre solicitud de informe al Sindicato Provincial del Olivo, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963), *obiter dicta*.

[723]Por ejemplo, Vicesecretaria Provincial de Ordenación Social [STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779)].

[724]Ya que ésta debe valorar, aparte de los informes recaídos en el procedimiento, los "hechos y circunstancias concurrentes" en el mismo [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[725]Como indica la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512), las autoridades competentes en la resolución del expediente no quedan "previamente vinculadas a los informes solicitados".

[726]No obstante, la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008) señaló, en un supuesto de amortización de vacantes, que no eran preceptivos los citados informes, indicando la Sala al efecto: "toda vez que la petición de la Empresa no es la reducción de plantilla por extinción de las relaciones laborales, sino la amortización de plazas vacantes en dicha plantilla, lo que no constituye modificación de la citada relación laboral, ni por tanto variación alguna en el contrato de trabajo, no son necesarios en este caso los informes de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, por tratarse de supuesto distinto al que se refiere el Decreto de 26 enero 1944".

[727]En este sentido, se pueden citar la Resolución de la Dirección General de Empleo de 4 de noviembre de 1967 [tomada de Maravall Casesnoves, H.: "Jurisprudencia", Revista de Política Social nº 76 (octubre/diciembre), 1967, pág. 124], aludiendo al carácter no vinculante de los informes preceptivos y la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685), indicando que la autoridad laboral tiene *sana discrecionalidad* para valorar los informes obrantes en el expediente.

Esta obligación de recabar informe se mantiene en el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre [728], aunque se añade el informe preceptivo de la "Jefatura o Servicio Técnico Provincial del Ministerio a que corresponda la actividad ejercida por la empresa" (artículo 3º [729]), es decir, Ministerio de Industria o de Comercio [730].

Igualmente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [731] alude en su artículo 11.3, apartados b) [732], c), párrafo primero [733] y d) [734], respectivamente, a los preceptivos informes de la Jefatura [735] o Servicio Técnico Provincial y de la Organización Sindical, así como al dictamen de la Inspección de Trabajo.

Los informes citados se mantienen en la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [736] en virtud de su artículo 23, párrafo primero [737].

---

[728] Por el que se establece Subsidio por Paro Obrero motivado por crisis, debiéndose tener en cuenta que dentro de su ámbito de aplicación quedaban incluidos sólo los expedientes motivados por *dificultades de orden económico* (art. 1º). Con anterioridad a este Decreto, la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955 señalaba *ex* art. 4º, respecto a los "expedientes de cese en el trabajo por causa de paro tecnológico" la necesidad de solicitar, "además del preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical, el del Ministerio de Industria o del Organismo Provincial en que delegue para ello, sobre las mejoras técnicas introducidas en la Empresa, los nuevos métodos de trabajo y los incrementos que tales reformas supondrán sobre la productividad" [párrafo primero (subrayado es nuestro)], indicándose de forma expresa que, una vez recibidos los informes, "el Delegado de Trabajo procederá a dictar la resolución que corresponda" (párrafo tercero).

[729] Artículo que, asimismo, aludía al informe preceptivo de la Organización Sindical.

[730] En función de que la actividad de la empresa sea de *carácter preferentemente industrial o mercantil* [STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312), aunque la misma se refiere al informe que debe solicitar la Dirección General en caso de recurso, por lo que el supuesto de hecho contemplado no es idéntico]. Asimismo, la STS (CA, 4ª) de 7 de enero de 1966 (Ar. 164) alude, *obiter dicta*, al informe de la Delegación de Industria ante un supuesto en que la actividad de la empresa era industrial, concretamente una fábrica.

[731] Por la que se establecen normas para la concesión del Subsidio por Paro Obrero y dictada en desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, debiéndose tener en cuenta que esta Orden, igual que el Decreto que desarrolla, venía referida sólo a los expedientes tramitados por dificultades económicas, quedando, pues, fuera de su ámbito las restantes causas.

[732] "Se solicitará informe de la Jefatura o Servicio Técnico Provincial del Ministerio a que corresponda la actividad ejercida por la Empresa".

[733] "Simultáneamente deberá ser oída la Organización Sindical, a cuyo efecto se dirigirá la pertinente comunicación al Delegado provincial sindical, que emitirá informe con el parecer de las Juntas de la Sección Económica y Social del Sindicato donde se encuadre la Empresa, en cuanto a la necesidad y motivación de lo que se pide".

[734] "Al tiempo que se soliciten los anteriores informes, el Delegado de Trabajo requerirá a la Inspección de Trabajo para que emita dictamen, previa visita a la Empresa si lo cree necesario".

[735] Sobre petición de informe a la Jefatura del Distrito Minero (ante un supuesto de solicitud de cese de parte de la plantilla de una empresa minera), *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966); asimismo se alude al informe del referido organismo (esta vez, en un supuesto de cierre de la explotación) en la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968), destacándose la "objetividad y competencia" del mismo.

[736] Por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo.

[737] Que preceptúa: "Incoado el expediente (...) se solicitarán los correspondientes informes de la Jefatura o Servicio Técnico Provincial relacionado con la actividad de la empresa, de la Organización Sindical y de la Inspección de Trabajo". Sobre petición de informe a la Jefatura de Industria por parte de la Delegación de Trabajo, sin ser aportado por aquélla dentro del plazo concedido al respecto, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1975 (Ar. 1868), señalándose que la no remisión del referido informe -habiendo sido solicitado- no supone incumplimiento del trámite y, por tanto, no procede declarar *la nulidad* pretendida *por los recurrentes de la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo* (hay que aclarar que la Sala alude, en cierta ocasión, al artículo 23 de la Orden de 21 de noviembre de 1967, debiéndose tratar tal referencia de una errata material, ya que con anterioridad menciona la Orden de 14 de noviembre de 1961, que es la disposición correcta aplicable al supuesto planteado); en el mismo sentido, e, igualmente, sobre la petición de informe a la Jefatura de Industria, sin ser emitido, se manifiesta la STS (CA, Sala 4ª) de 22 de abril de 1977 (Ar. 2645),

Dichos informes (emitidos por los tres Organismos mencionados [738]) tendrían el carácter de preceptivos, dadas las expresiones contenidas en los diferentes artículos analizados [739], aunque no vinculantes por no señalarse nada al respecto [740].

Por tanto, los preceptivos informes, contenidos en las disposiciones aludidas, tendrían el mismo carácter que los señalados en el párrafo tercero del artículo 3º D´44: obligatorios [741], aunque no vinculantes [742], no obstante la opinión contraria de alguna resolución judicial [743].

---

señalando que el informe solicitado "pierde (...) el carácter de actuación esencial", pero no supone la declaración de nulidad que se pretende [en relación a esta Sentencia, hay que indicar, a título de curiosidad, que, a pesar de su fecha (abril de 1977) viene referida a un expediente de regulación de empleo iniciado casi diez años antes (junio de 1967)].

[738]En concreto, respecto al informe procedente de la Inspección de Trabajo la STS (CA, Sala 4ª) de 22 de abril de 1977 (Ar. 2645) señala que su valor probatorio es equiparable "a los dictámenes periciales", por lo que las conclusiones contenidas en el mismo se integran "en el conjunto de la prueba".

[739]"Oyéndose preceptivamente" (art. 3º del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre); "se solicitará", "deberá ser oída" o "requerirá" [art. 11.3, apartados b) *ab initio*, c), párrafo primero y d), respectivamente, de la Orden de 11 de diciembre de 1959]; "se solicitarán" (art. 23, párrafo primero de la Orden de 14 de noviembre de 1961), por lo que no puede existir la menor duda sobre el carácter obligatorio de su solicitud.

[740]De acuerdo con el art. 85.2 LPA´58 que preceptuaba que los informes, salvo disposición expresa en contrario, serían no vinculantes.

[741]No obstante lo indicado por la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512), que señala su carácter facultativo (*vid. infra*).

[742]Sin embargo, y obviamente, su influencia era notoria en la decisión de la autoridad administrativa. En este sentido, se pueden citar, entre otras: STS (CA, Sala 4ª) de 7 de enero de 1966 (Ar. 164): a través de los informes emitidos "en el expediente de crisis" por el Jurado de Empresa, Inspección de Trabajo, Organización Sindical y Delegación de Industria, se estima "acreditada la necesidad de la reorganización de servicios y (...) reducción de plantilla" solicitada por la empresa; STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930): "los informes recogidos en el expediente" son demostrativos del estado "deficitario" de la situación económica de la empresa y STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968): "la situación de crisis (...) está plenamente probada" en virtud de los informes que obran en el expediente. Asimismo, se puede mencionar la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259), referida, a pesar de su fecha, al D´44 y disposiciones complementarias, que anula una resolución -recaída en alzada- de la Dirección General de Trabajo, señalando *obiter dicta* que ésta prescindió en alzada "totalmente de los informes vertidos por los organismos oficiales consultados", ateniéndose "exclusivamente" a lo manifestado por la empresa "en unos estudios económicos simples" sin ninguna garantía de "fehaciencia" (no obstante, hay que indicar, el motivo de la declaración de "nulidad de la resolución combatida", no fue éste, sino el hecho de que no se diera traslado de dichos estudios a los trabajadores, vulnerándose, pues, el principio de contradicción).

[743]Como la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) que indica que los informes aludidos en el art. 23 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 no son preceptivos ni vinculantes, debiéndose opinar, al respecto, la conformidad con la Sentencia respeto al carácter no vinculante, pero, asimismo, la discrepancia en lo que se refiere al carácter no preceptivo, ya que los referidos informes deben ser solicitados de forma obligatoria, aunque esta solicitud preceptiva no supone que los mismos, necesariamente, deban de ser emitidos ya que los propios arts. 11.3.c), párrafo segundo de la Orden de 11 de diciembre de 1959 y 23, párrafo tercero de la Orden de 14 de noviembre de 1961 aluden al "cumplimiento del trámite" una vez transcurrido el plazo concedido para informar sin haberse obtenido respuesta, por lo que implícitamente están señalando la posibilidad de que no se emitan, lo que condujo a la Sala en la Sentencia comentada a presuponer su carácter no preceptivo. De esta forma, hay que concluir indicando que, aunque exista la posibilidad de no emisión de los informes pedidos, su solicitud es obligatoria, no facultativa, por lo que hay que entender que la distinción contenida en el artículo 85.1 LPA´58 -informes preceptivos o facultativos- viene referida no al órgano emisor del mismo sino al organismo solicitante: si es facultativo se puede pedir o no; si es preceptivo, hay que solicitarlo siempre, con independencia que el órgano encargado de emitirlo haga caso omiso [precisamente por ello, el art. 11.3.c), párrafo segundo de la Orden de 11 de diciembre de 1959 alude a que el Instructor del expediente "señalará el plazo" para la emisión de los informes solicitados y el art. 23, párrafo segundo de la Orden de 14 de noviembre de 1961 indica que los informes "se interesarán" por el organismo encargado de decidir "y habrán de ser emitidos en el plazo prudencial que al efecto se determine, en la propia comunicación" que lo solicita]. Confirma la anterior opinión, discrepante con la

De otro lado, sobre la no vinculación de los informes referenciados, hay que tener en cuenta que, a la fecha de la promulgación de las disposiciones aludidas, ya estaba en vigor la LPA´58, cuyo artículo 85.2 [744] señalaba que, "salvo disposición expresa en contrario, los informes serán facultativos y no vinculantes", por lo que, al no aludirse en las normativas referenciadas a su carácter vinculante, hay que deducir que no lo tienen (sí se refieren, en cambio, a su carácter preceptivo).

Finalmente, y con posterioridad a las disposiciones reseñadas, la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones de desempleo [745], estableció *ex* artículo 22.1, párrafo primero, la obligación de la autoridad laboral competente en la resolución del expediente de solicitar informe [746] a la Delegación Provincial del Instituto Nacional de Previsión [747] al objeto de conocer *si los trabajadores afectados reúnen las condiciones necesarias para tener derecho a las prestaciones del régimen de desempleo*, prescripción que, años después, fue reiterada en el artículo 8 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 [748], como se analizará *infra* en el Capítulo siguiente.

2.4.- ADOPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Una vez emitidos los informes señalados *supra,* la Administración debe adoptar la Resolución [749] que estime más conveniente [750], quedando la constatación de las

---

Sentencia mencionada, el propio artículo 86.3 LPA´58 que señala genéricamente la posibilidad que el informe (cualquiera que sea su carácter) no se recibiera "en el plazo señalado", en cuyo caso "podrán proseguirse las actuaciones".

[744]Precepto que, al venir contenido en el Título IV, sería aplicable *en defecto de otras* normas *especiales* (*ex* art. 1.2 LPA´58), por lo que, se puede opinar, al guardar silencio la normativa especial que se está analizando, sería de aplicación el referido artículo del texto procedimental común. Sobre la aplicación supletoria del Título IV LPA´58 a los expedientes de crisis, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259), referida, a pesar de su fecha, al D´44 y normativa complementaria y, en el mismo sentido, Sagardoy Bengoechea, J.A.: *El despido laboral ...*, *op*. cit., pág. 225.

[745]A través de la mencionada Orden se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo.

[746]Informe cuyo contenido debía ser *recogido en la resolución que dicte la autoridad laboral competente* (párrafo segundo del mencionado precepto y apartado).

[747]Entidad Gestora de la prestación de desempleo, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 21 de la Orden de 5 de mayo de 1967: "Corresponde al Instituto Nacional de Previsión el reconocimiento del derecho a las prestaciones básicas de desempleo y a la complementaria a que se refiere el artículo anterior"; a su vez, dicho *artículo anterior* establecía como prestación complementaria a abonar por el mencionado Instituto la indemnización por despido, reconocida *en sentencia firme de la jurisdicción laboral*, si el trabajador no pudiera *hacerla efectiva por insolvencia del deudor* (art. 20.1 de la Orden citada). Con anterioridad a la mencionada Orden, la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (art. 17) y la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961, por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961 (art. 53.2), atribuyeron al Instituto Nacional de Previsión la administración y gestión del seguro de desempleo, normativas ambas que se analizarán *infra* en este mismo Capítulo.

[748]Por la que se reguló el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral y cuyo art. 8 preceptuaba: "A los informes que han de solicitarse conforme al art. 13 del Decreto (se refiere la Orden al Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, que se analizará *infra* en el Capítulo siguiente) se añadirá el de la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social, a la que se remitirá la relación de trabajadores, sobre la situación de los mismos a efectos de las prestaciones por desempleo".

[749]Resolución que debía contener los extremos enumerados en el art. 22.3 de la Orden de 5 de mayo de 1967 que preceptuaba: "En la resolución figurarán, entre otros, los siguientes datos:

circunstancias (en cada supuesto concreto) a su *libre apreciación* [751], sin estar, por tanto, vinculada a los informes solicitados [752], aunque, obviamente, debe observar las normas generales de procedimiento administrativo [753].

Es decir, como ha indicado la doctrina, las autoridades laborales, competentes en la resolución del expediente, *gozan de autonomía de facultades para mejor apreciar, a su juicio, las circunstancias concurrentes* [754] y, en virtud de las mismas, *resolver los expedientes incoados con una sana discrecionalidad administrativa* [755]*, pues el tanto y el cuanto de la verdadera crisis económica de una empresa* (...) *no es algo que se halle rígidamente previsto por ninguna regla de obligada observancia* [756].

---

a) Nombre de la persona (...) titular de la empresa, domicilio y número de inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Carácter del cese de los trabajadores (...), consignando si es total o parcial, y en el primer caso, si es definitivo o temporal. Si fuese temporal, se consignará el plazo por el que se concede la autorización de suspensión de la relación laboral. En el supuesto de que el cese sea parcial se indicará el número de horas en que se reduce la jornada (...) o la reducción del número de jornadas de trabajo y, en uno y otro caso, la cuantía en que se disminuye la retribución.

c) Filiación completa de los trabajadores afectados, incluyendo su número de afiliación a la Seguridad Social".

[750] Al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64) señala que la Administración laboral tiene facultad para "medir, apreciar y valorar las circunstancias de crisis que en cada supuesto se plantean", es decir "para ponderar la realidad de la crisis y su alcance e intensidad, circunstancias que permitirán (...) determinar, igualmente, el alcance y extensión de las medidas que se autoricen para aunar los intereses de la Empresa con los de sus productores" (subrayado es nuestro); asimismo, la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621) se refiere a la *facultad* (de los organismos administrativos) *de ponderar aquellas medidas en orden a su extensión y oportunidad*. En idéntico sentido, pero referidas a materia de recurso, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965): en vía jerárquica los órganos superiores tienen facultad para ponderar la "extensión y oportunidad" de las medidas adoptadas, "con el criterio discrecional que la materia requiere habida cuenta del efecto que en el contrato de trabajo es susceptible de producir " y la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930): en vía de recurso la Administración goza de "indispensable discrecionalidad" para resolver.

[751] STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512).

[752] De acuerdo con el art. 85.2 LPA´58 los informes serán no vinculantes, salvo disposición expresa en contrario (*vid*., al respecto, lo indicado *supra* sobre la aplicación del referido artículo al procedimiento especial que se analiza); *in genere*, sobre el mencionado precepto, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 28 de febrero de 1968 (Ar. 1226). Respecto al carácter no vinculante de los informes, *vid.* SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) y 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685).

[753] Como indica la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512), citada *supra*, la Administración no tiene una actuación rígida en la constatación de las circunstancias, que quedan, en gran parte, *dejadas* a su *libre apreciación*, sin estar, además, aquélla *previamente* vinculada *a los informes solicitados*. No obstante, hay que recordar que los actos "dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido" son nulos de pleno derecho *ex* art. 47.1.c) LPA´58.

[754] Circunstancias concurrentes cuya valoración, por parte de la autoridad laboral, debe realizarse de forma *adecuada*, lo que supone *un correcto ejercicio de su actividad discrecional* [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[755] A *indispensable discrecionalidad de la Administración resolvente* alude la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930) y al *criterio discrecional que la materia requiere* la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621). Por su parte, la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685) se refiere a *sana discrecionalidad*, *estimación discrecional de la Administración* y *actividad discrecional*.

[756] STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) citada *supra.* De contenido similar y terminología casi idéntica, STS de 3 de marzo de 1973 (Ar. 972), a la que se remite la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685): "el resultado de la verdadera crisis económica de una empresa es algo que no se halla previsto por una regla de obligada observancia".

No obstante, como también ha señalado la doctrina [757], la autoridad laboral, para determinar [758] la existencia de crisis [759] (laboral [760] o económica [761]), debe tener en cuenta *en su conjunto* [762] *todos los factores productores de tal estado* [763] y, fundamentalmente, *el resultado de los sucesivos ejercicios económicos de la empresa* [764] y las *causas determinantes del resultado deficitario*. Una vez conocidos, y tenidos en cuenta, tales elementos [765], corresponde al órgano administrativo [766] la facultad de ponderar las medidas a autorizar [767] (extinción [768],

---

[757] STS (CA, no se indica el número de la Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915) que, aunque *obiter dicta* alude a la *crisis laboral*, implícitamente está reconociendo, también, la existencia de *crisis económica.*

[758] A la autoridad laboral corresponde *declarar* la existencia de crisis; no obstante, previamente, corresponde a la empresa la demostración de la misma [SSTS (todas CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2138); 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963) y 7 de enero de 1966 (Ar. 164)].

[759] Crisis que puede motivar desde la autorización administrativa para el "inmediato cese" de la actividad empresarial "hasta su consideración de (...) crisis parcial" [*vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1968 (Ar. 1114)]. En caso de *crisis parcial* se verían afectados un menor número de obreros (extinción de los contratos de parte de los trabajadores de la empresa) o se trataría de una mera suspensión contractual (de todos o de parte de los trabajadores).

[760] Un supuesto de *crisis laboral* es el contemplado en la Resolución de la Dirección General de Empleo de 4 de noviembre de 1967: "disminución de las ventas", con el consiguiente "aumento de los *stocks* almacenados"; en cambio, la Resolución de la misma Dirección General de 14 de septiembre de 1967 declara la inexistencia de *crisis laboral* por desarrollar la empresa una "actividad normal", carecer de "producción almacenada" y tener las "ventas garantizadas" (ambas Resoluciones han sido tomadas de Maravall Casesnaves, H.: "Jurisprudencia", *op*. cit., págs. 123-124 y 121-122, respectivamente).

[761] Crisis que, obviamente, debe probar y justificar la empresa [STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915) y STS (CA, Sala 4ª) de 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963)]; en el supuesto que la empresa no justifique la situación de crisis, su petición debe ser desestimada [STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2138)]. Asimismo, en sentido desestimatorio de la petición empresarial, se pueden citar las Resoluciones de la Dirección General de Empleo (tomadas de Maravall Casesnoves, H.: "Jurisprudencia", *op*. cit., págs. 122 y 123) -recaídas en alzada y confirmatorias de las resoluciones de instancia- de 4 de octubre de 1967 (no se demuestra el volumen y entidad de la disminución de servicios alegada); 23 de octubre de 1967 (no se prueban las ventajas organizativas y económicas alegadas) y 25 de octubre de 1967 (no existe precisión respecto a las medidas a adoptar y falta un plan organizativo que permita conocer las necesidades reales de la empresa respecto a la reducción de la plantilla).

[762] Apreciación conjunta que también debe existir en la fiscalización jurisdiccional de la actividad administrativa, de forma que el Tribunal debe "valorar de modo global el resultado de los datos y pruebas obrantes en las actuaciones" [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)]. Así pues, las circunstancias reflejadas en el expediente "han de constituir obligado y fundamental antecedente que condiciona el enjuiciamiento de la litis, limitado en su parte extrictamente (sic) jurídica al pronunciamiento que aprecie, si concurren o no en la declaración administrativa que se revisa, los supuestos (...) exigibles para reputarla o no acertada" [STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1969 (Ar. 1946)].

[763] En el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758): "La existencia real y efectiva de un estado de crisis (...) en las empresas (es) producido por la concurrencia de muy distintas causas de orden económico", suponiendo, en definitiva, "la superioridad del costo de (la) producción de los bienes o servicios (...) a los ingresos" alcanzados (por dichos bienes y servicios) en el mercado.

[764] La STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968) se refiere, *obiter dicta*, a los ejercicios de los tres últimos años.

[765] Se parte, pues, de "presupuestos eminentemente económico-financieros, que pueden tener derivaciones técnico-industriales" [STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1969 (Ar. 1946)].

[766] "La actividad administrativa se produce en este ámbito intervencionista con un margen de sana discrecionalidad, extensivo tanto a la apreciación de hechos y circunstancias concurrentes como a la valoración de los informes recaídos en el procedimiento" [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[767] Como indica la STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758), la autoridad laboral decidirá "previo esclarecimiento de la situación y aportación de los informes y demás elementos de juicio" que conduzcan a determinar el alcance, importancia y duración de la crisis. Una vez examinados dichos elementos, "deberá llegarse a la solución adecuada e incluso al despido colectivo" (subrayado es nuestro).

[768] La STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1976 (Ar. 2462 de 1977), referida, a pesar de su fecha, al D´44 y normas complementarias, confirma la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 1970 que autorizó

suspensión, *reajuste de plantilla*) "en orden a su extensión y oportunidad, con el criterio discrecional que la materia requiere, habida cuenta del efecto que en el contrato de trabajo es susceptible de producir" [769].

2.5.- FALTA DE RESPUESTA RESOLUTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN: CONTENIDO DEL SILENCIO

Respecto a la resolución en primera instancia (con independencia del organismo competente: Delegación de Trabajo o Dirección General [770]) se establece en el artículo 3º, párrafo cuarto D´44 [771] la posibilidad de silencio administrativo positivo [772] en el supuesto de ausencia de resolución [773] a la solicitud empresarial y una vez transcurridos veinte días hábiles [774]. De ello se deduce que entraba en juego el silencio administrativo positivo en el caso de falta de resolución durante tal periodo, con independencia de la fecha de la posible notificación efectiva.

No obstante, acerca de este plazo (veinte días hábiles), hay que tener en cuenta que el artículo único del Decreto de 14 de noviembre de 1958 [775] señaló, en su

---

la extinción de determinados contratos de trabajo por ser la "forma adecuada y única de resolver el grave problema económico que afecta a la empresa" y de mantener al resto de la plantilla.

[769]STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621).

[770]En virtud del D´44, Dirección General de Trabajo. A partir del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de marzo), las competencias de esta Dirección General pasan a la de Ordenación del Trabajo y, en virtud del Decreto de 21 de febrero de 1963, sobre competencias en los expedientes de crisis (BOE, 22 de febrero), se otorga a la Dirección General de Empleo competencias para autorizar *alteración de plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios*, siguiendo la Dirección General de Ordenación del Trabajo con las competencias autorizatorias de *modificación de las condiciones laborales* [la mencionada Dirección General de Empleo fue creada por Decreto de 9 de mayo de 1958 (BOE, 15 de mayo), aunque no se le otorgan, inicialmente, competencias en la materia analizada]. Años después, por el Decreto 88/1968, de 18 de enero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 26 de enero y c.e. en BBOOEE de 23 y 25 de marzo), la Dirección General de Ordenación del Trabajo, junto con la Empleo, se integran en la Dirección General de Trabajo, a quien se otorga competencias, en materia de crisis, por el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 15 de noviembre) y, posteriormente, las competencias de la Dirección General de Trabajo se atribuyen a la Dirección General de Empleo y Promoción Social en virtud del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, por el que se modifican determinados artículos de los Decretos 3090/1972, de 2 de noviembre, y 535/1975, de 21 de marzo (BOE, 16 de septiembre).

[771]Párrafo que no sufrió la *aclaración* de la Orden de 5 de abril de 1944.

[772]Posteriormente, el sentido del silencio se convirtió en negativo en virtud del artículo único del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre, por el que se modifica el último párrafo del artículo 3º D´44, como se analizará *infra*.

[773]En este sentido, aunque no referida al procedimiento especial de *crisis* que se analiza, pero en relación al silencio positivo, se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 12 de marzo de 1968 (Ar. 1398) que señala: "el requisito de la notificación ha de interpretarse en sentido restringido, como hace la doctrina de este T.S., y por ello, aunque hubiera recaído «decisión» de petición, si no ha sido notificada a su tiempo, se da el supuesto necesario para la aplicación de la doctrina del silencio administrativo positivo".

[774]"Si en el plazo de veinte días hábiles no se hubiese dictado resolución (...) se presumirá que se accede en todos sus términos a lo solicitado por el empresario (...)". El mismo sentido positivo concede al silencio administrativo el Decreto de 2 de abril de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo (BOE, 8 de mayo), cuyo artículo 28, párrafo segundo preceptuaba: "(...) las peticiones fundadas en Crisis económica y cambio de condiciones contractuales (...), una vez vencidos los plazos fijados (...) en el Decreto de 26 de enero de 1944, para dictar resolución, sin que ésta se hubiera pronunciado, se entenderá que (...) la autorización solicitada ha sido concedida por la tácita".

[775]Por el que se modifican los arts. 3º y 4º D´44 (BOE, 1 de diciembre).

párrafo primero [776], que en el mismo no se comprendería el periodo del trámite de notificación [777], remitiéndose para su regulación al artículo 4º D´44 (también ampliado por el susodicho Decreto de 1958).

Es decir, se desea dejar bien claro en los textos normativos, la diferencia existente entre resolución (decisión que pone fin al expediente) y notificación de la misma (poner en conocimiento del interesado la decisión adoptada [778]), no entrando en el cómputo de los veinte días hábiles el periodo de la notificación. Ello quiere decir que el solicitante, por el mero hecho del transcurso del plazo señalado, no podía dar la petición por aceptada (en virtud del posible silencio administrativo) ya que cabía la posibilidad que el organismo hubiere resuelto, dentro del plazo preceptuado, y aún no se hubiese recibido la correspondiente notificación.

Y también respecto a la notificación en sí se añade un nuevo párrafo [779] (en virtud del artículo único, párrafo tercero del Decreto de 14 de noviembre de 1958 [780]) al originario artículo 4º D´44, en el sentido de remitirse, para su regulación, a lo prevenido, respecto a plazos y forma, en los artículos 79 [781] y 80 [782] de la LPA´58 [783].

Posteriormente, el plazo para emitir respuesta es ampliado a treinta días hábiles, en virtud del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre [784], *ex* artículo único,

---

[776] A través de un añadido *in fine* al párrafo último del art. 3º D´44.

[777] Su propia Exposición de Motivos, párrafo primero, señala: "La aplicación del Decreto de 26 de enero de 1944 sobre garantías por despido o modificación de las condiciones de trabajo en caso de crisis laboral ofrece como experiencia que los términos de la redacción de los artículos tercero y cuarto han inducido en algún caso a confusión, por entenderse que dentro de ellos estaba incluido el plazo para notificaciones".

[778] La notificación es, pues, la *comunicación o manifestación externa del acto* administrativo [STS (CA, Sala 4ª) de 24 de abril de 1961 (Ar. 1978)], por lo que la ausencia de notificación de una resolución administrativa *priva a ésta de eficacia respecto del interesado* [STS (CA, Sala 3ª) de 25 de febrero de 1965 (Ar. 962)]; no obstante, el acto administrativo es válido, aunque *su eficacia* quede *demorada por estar pendiente de notificación* [STS (CA, Sala 4ª) de 10 de junio de 1966 (Ar. 3034)]. Sobre los requisitos de fondo y forma de la notificación, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2760).

[779] Que consistía en una remisión a la Ley de Procedimiento Administrativo, que había entrado en vigor poco tiempo antes (1 de noviembre de 1958) que el Decreto de 14 de noviembre de 1958.

[780] Que indicaba: "(...) se entenderá que la notificación tendrá eficacia cuando se hubiere practicado en los plazos y formas prevenidos en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo (...)".

[781] Precepto cuyas prescripciones no puede eludir la Administración por el hecho de que la notificación del acto administrativo se efectúe a través del Servicio de Correos [STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568)]. Asimismo, sobre el mencionado precepto, *vid*. SSTS de 10 de octubre de 1964 [CA, Sala 3ª (Ar. 4194)] y 18 de enero de 1968 [CA, Sala 4ª (Ar. 619)], referidas a su apartado 3 y SSTS de 20 de diciembre de 1965 [Sala 5ª (Ar. 6084)], 24 de mayo de 1968 [CA, Sala 5ª (Ar. 2714)] y de 3 de octubre de 1968 [CA, Sala 4ª (Ar. 4206)], en relación con su apartado 4.

[782] Sobre el sistema de notificación postal (admitido *ex* art. 80.1 LPA´58), se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1965 (Ar. 411), remitiéndose a su regulación específica, contenida en la Orden del Ministerio de la Gobernación de 20 de octubre de 1958 (BOE, 27 de octubre); asimismo, alude a la mencionada Orden de 1958 la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568). Con posterioridad, la notificación postal fue regulada en el Reglamento del Servicio de Correos, aprobado por Decreto 1653/1964, de 14 de mayo (BOE, 9 de junio y c.e. en BOE de 2 de noviembre), arts. 205, 206 y 271 (*vid*. García de Enterría, E.: *Código de las Leyes Administrativas*, *op*. cit., págs. 187, nota 3, y 2422).

[783] Que comenzó su vigencia el día 1 de noviembre de 1958, de acuerdo con su disposición final 8ª.

[784] BOE, 27 de octubre, por el que se modifica el último párrafo del artículo 3º D´44.

variándose, a través del mismo, además, el sentido del silencio que se convierte en negativo [785].

Idéntico plazo (30 días hábiles [786]) e igual contenido del silencio (negativo) se mantienen en la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [787], *ex* artículo 11.1 párrafos segundo [788] y tercero [789], respectivamente [790].

Estas materias permanecen inalteradas en la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [791], *ex* artículos 25, párrafo primero [792] (plazo) y 28 [793] (silencio negativo [794]).

---

[785] Artículo único Decreto 1848/59: "Si en el plazo de 30 días hábiles no se hubiese dictado resolución (...) se entenderá denegada (...) la solicitud del empresario (...)"; es decir, "cuando la Administración no resuelve una petición del administrado, su silencio equivale a una decisión presunta denegatoria" [STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666)]. Cambio operado respecto al silencio que, de otro lado, se justifica en el propio Preámbulo del Decreto antes mencionado, donde se indica que el último párrafo del art. 3º D´44 "no se acomoda a las exigencias que la justicia social reclama y la protección de los trabajadores exige, toda vez que el silencio administrativo se interpreta en él con un sentido opuesto al que ha de presidir el principio tuitivo en favor de la parte más débil, que es característica esencial de esta rama del Derecho"; se pretende, pues, a través de dicha modificación el único objetivo de proteger al trabajador.

[786] Una vez corregido error (sobre duración del plazo) en BOE de 16 de febrero de 1960.

[787] Sobre normas para la concesión del Subsidio por Paro Obrero en caso de crisis.

[788] Inicialmente (BOE, 16 de diciembre) el párrafo segundo señalaba "veinte días hábiles"; sin embargo, el error se corrigió en BOE de 16 de febrero de 1960, estableciéndose los treinta días hábiles: "dichos expedientes habrán de ser resueltos en el término de treinta días hábiles, contados desde la fecha de entrada en el registro de la Delegación de Trabajo de la solicitud correspondiente". Este fue el motivo por el que la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 (BOE, 5 de enero de 1960) hiciera mención a veinte días hábiles para resolver, de acuerdo con "el plazo previsto (...) en el propio artículo 11" [instrucción 5ª.B).2], plazo al que asimismo se alude (de forma equivocada porque también lo fue en la Orden originaria) en la instrucción 5ª.D).1 de la referida Resolución, debiéndose, no obstante, recordar que cuando se dictó la Resolución comentada (30 de diciembre de 1959), aún no había aparecido publicada la corrección de errores referida al plazo (se publicó, como ha quedado dicho, el 16 de febrero de 1960). Sin embargo, no merece la anterior justificación la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1968 (Ar. 1114) que sigue aludiendo (aunque sin entrar en el fondo del asunto) al "término de veinte días", sin mencionar la corrección de errores efectuada.

[789] Párrafo tercero que indicaba: "El transcurso del plazo supone la denegación por silencio administrativo, en analogía con lo dispuesto en el Decreto 1848/59" [se refiere el precepto al Decreto de 22 de octubre de 1959 (BOE, 27 de octubre), por el que se modificó el sentido del silencio contenido *ex* artículo 3º D´44].

[790] No obstante dicha Orden sólo regula los expedientes (de extinción, suspensión o modificación) tramitados por *causas económicas* (art. 1, párrafo primero), quedando, pues, fuera de su ámbito de aplicación los restantes: causas no económicas y *paro tecnológico* (art. 1, párrafo segundo).

[791] BOE, 6 de diciembre, por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo.

[792] Que preceptuaba: "El Delegado de Trabajo (...) competente dictará resolución motivada en el término de treinta días hábiles, contados desde la fecha de entrada de la instancia, por la que la Empresa hubiese promovido el expediente, en el Registro de la Delegación". Idéntico plazo es concedido, aunque por remisión, a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, cuando resuelva en primera instancia, en virtud del artículo 20, párrafo segundo de la mencionada Orden que señala la aplicación para aquélla de "las normas de procedimiento establecidas para las Delegaciones de Trabajo".

[793] Que indicaba: "Se entenderá denegada la petición deducida por la Empresa ante la Delegación de Trabajo si transcurren treinta días hábiles, desde la fecha en que hubiese tenido entrada en el Registro la solicitud, sin que por dicho Organismo se pronuncie la resolución correspondiente", precepto respecto al que la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966) señala que la finalidad del mismo es "facilitar a la empresa, en virtud de la doctrina del silencio administrativo negativo, acudir a los Tribunales (...) o no, según los casos (...) para impugnar el acuerdo", pudiendo también esperar que se resuelva para entablar los correspondientes recursos. No obstante, cuando es la Dirección General la que resuelve en instancia no se preceptúa expresamente en la Orden de 14 de noviembre de 1961 el contenido negativo del silencio, aludiéndose en su artículo 30, párrafo segundo sólo a "la notificación" de la referida Dirección, no a la ausencia de la misma, al contrario de lo previsto para las Delegaciones de Trabajo en los artículos 28 y 29, párrafo

2.6.- CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN

Una vez adoptada la Resolución y notificada expresamente [795], o bien transcurrido el plazo legalmente previsto sin respuesta [796], se podían dar los siguientes supuestos:

1º.- Si sobre la petición recae resolución expresa, la misma puede oscilar en cuatro sentidos alternativos [797]:

A) Denegación íntegra de la solicitud empresarial [798].

B) Aprobación en todos sus extremos de la petición [799].

C) Autorización sólo de parte de lo solicitado [800].

---

segundo de la mencionada Orden Ministerial (en los que se alude a la posibilidad de denegación tácita). Ante este mutismo normativo, hay que opinar que también impera el silencio negativo ante la ausencia de respuesta por parte de la Dirección General, en base a dos motivos: 1º.- El artículo 20, párrafo segundo de la Orden de 14 de noviembre de 1961 señala que serán de aplicación a la Dirección General "las normas de procedimiento establecidas para las Delegaciones de Trabajo", de lo que se deduce que si para éstas el contenido del silencio es negativo, también lo será para la Dirección General y 2º.- El artículo 3º, párrafo cuarto D´44, en la redacción dada por el Decreto 1848/1959, de 22 de octubre, establece: "Si en el plazo de 30 días hábiles no se hubiese dictado resolución por el organismo competente, se entenderá queda denegada en todos sus términos la solicitud del empresario (...)"; así pues, teniendo en cuenta que el *organismo competente* sería la Delegación de Trabajo o la Dirección General, según los casos, de acuerdo con el preceptuado en los párrafos primero, segundo y tercero del mencionado artículo 3º D´44, se deduce con claridad que el silencio negativo impera ante la ausencia de resolución tanto de la Delegación de Trabajo como de la Dirección General.

[794]Sobre el fundamento de la institución del silencio negativo, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666).

[795]De acuerdo con las normas de la LPA´58 citadas *supra*.

[796]En virtud del D´44 (art. 3º, párrafo cuarto): 20 días hábiles y silencio positivo. Posteriormente, el plazo se fijó en treinta días hábiles y el sentido del silencio se trocó en negativo, de acuerdo con el artículo único del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre.

[797]Todos ellos expresamente aludidos en el artículo 27 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 que indicaba: "La resolución dictada por el Delegado de Trabajo podrá estimar en todo o en parte o denegar la petición deducida por la Empresa" (párrafo primero). "Cabe, asimismo, que promovido el expediente en solicitud para el despido del personal, se acuerde la reducción del número de días u horas de trabajo, o al contrario" (párrafo segundo). Sobre el aludido artículo se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568) indicando que el mismo *permite, no sólo estimar o denegar, sino también, estimar "en parte", cosa perfectamente lógica* pues *la homologación de la propuesta no tiene* que *ser obligadamente conforme con ella, debiendo la Administración tener la oportunidad de establecer las correcciones que demandan exigencias de justicia o de legalidad*; asimismo, las posibilidades recogidas en el mencionado precepto 27 sirven, a su vez, de base a la doctrina científica para entender que la actuación de la Administración, en esta materia, es *discrecional* (Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., págs. 177 y 178). Sin embargo, para la concesión de lo no solicitado, es necesario que la autoridad administrativa tenga competencia en la materia que se concede al administrado, pudiéndose citar, al respecto, la Resolución de la Dirección General de Empleo de 8 de mayo de 1963, que fue anulada por el TS (CA, Sala 4ª) en Sentencia de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965), a la que se aludirá *infra*.

[798]No pudiendo la empresa, por tanto (a no ser que interponga recurso y éste sea estimado), proceder al despido, suspensión o modificación contractual. *Denegación integra* de la solicitud empresarial que, de otro lado, puede ser expresa o tácita, entrando en juego, en el segundo caso, la institución del silencio administrativo (negativo, a partir del Decreto 1848/59, de 22 de octubre).

[799]Aprobación que podía ser expresa o presunta, dandose este último supuesto cuando al silencio administrativo se le otorgó, inicialmente, contenido positivo (*ex* originario art. 3º, párrafo cuarto D´44, hasta su modificación por el Decreto 1848/1959, de 22 de octubre).

D) Concesión de otras medidas distintas a las solicitadas [801], siendo en este caso requisito *sine qua non* que la autoridad administrativa laboral tenga competencia

[800]Esta posibilidad es recogida por el propio D´44 [art. 7º, párrafo segundo: "(...) se accediese, en todo o en parte, a lo solicitado"], no cabiendo, pues, la posibilidad de silencio administrativo. En este sentido, se pueden citar: STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966), que confirma resoluciones de la Delegación de Trabajo y Dirección General de Empleo**,** respecto a la aprobación de una reducción de plantilla en número de 50 trabajadores, habiendo la empresa solicitado 80; STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512), que confirma resoluciones anteriores en el sentido de admitir la reducción de plantilla en 39 productores, en vez de los 78 solicitados por la empresa y STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685), que recoge, *obiter dicta*, una Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Córdoba de 26 de junio de 1969, en la que se autoriza a extinguir, mediante jubilación anticipada, los contratos de 18 trabajadores, habiendo el empresario solicitado la rescisión contractual, por el mismo motivo, de 30 operarios. Más genéricamente, la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64), que confirma resoluciones anteriores, señala: "«sin que forzosamente haya de pasarse por lo que piden íntegramente las Empresas»" y la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de diciembre de 1966 (Ar. 1370 de 1967) admite, *obiter dicta*, que ante una petición empresarial de extinción de contratos se conceda la suspensión de los mismos. En el mismo sentido, pero referida a la *congruencia judicial*, la STS (Social) de 10 de diciembre de 1963 (Ar. 4719) señala: "no es incongruente la sentencia que otorga menos de lo pedido".

[801]No pudiendo alegarse incongruencia, dado el tenor del artículo 27 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, transcrito *supra* [sobre el principio de congruencia en materia laboral, aunque referida al plano judicial, no administrativo, *vid*. STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424)]. En cambio, Alonso Olea mantenía que la Administración debía conceder o denegar lo solicitado por el empresario, "sin poder sustituir a éste en cuanto a la iniciativa de cuáles son las decisiones pertinentes o más adecuadas" (*El Despido*, *op*. cit., pág. 79; en el mismo sentido, pág. 85) y, en caso de denegación de la solicitud empresarial, la Administración podía sugerir otra que considerara más adecuada (*op*. cit. *supra*, pág. 79), pero nunca imponerla, por lo que debe "abstenerse de resolver sobre lo no pedido" (*op.* cit. *supra*, pág. 86) ya que la concesión de lo no pedido supondría sustituir la iniciativa del empresario, único facultado para decidir la medida a adoptar (*op.* cit. *supra*, pág. 85); no obstante, hay que tener en cuenta que la obra comentada es del año 1957, por lo que no estaba claramente regulado el contenido de la autorización administrativa, ya que, como ha quedado dicho, la posibilidad de concesión de medidas distintas de las solicitadas se plasmó jurídicamente en la Orden de 14 de noviembre de 1961, artículo 27, párrafo segundo, en el que se establecía que, ante la solicitud de "despido del personal", la autoridad laboral podía acordar "la reducción del número de días u horas de trabajo, o al contrario". Sobre la concesión de lo no solicitado, se puede citar la Resolución de la Dirección General de Empleo de 24 de julio de 1967 que ratifica una autorización de suspensión temporal de contratos, habiendo solicitado la empresa la extinción de los mismos (tomada de Maravall Casesnoves, H.: "Jurisprudencia", *op.* cit., pág. 121) y, en el mismo sentido de concesión de lo no solicitado (pero ante un supuesto contrario), la STS (Social) de 16 de enero de 1968 (Ar. 187), *obiter dicta*, alude a que solicitada por el empresario una nueva prórroga de la suspensión de los contratos, se acuerda, por la Delegación Provincial de Trabajo, *denegarla declarando, en cambio, la resolución de los contratos.* Igualmente, ante un supuesto concreto de crisis, la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930) admite, incluso, la concesión de no lo solicitado en vía de recurso: se pide por el empresario el cierre de la empresa que es denegado por la Delegación de Trabajo de Barcelona; la empresa recurre en alzada y la Dirección General de Empleo autoriza la suspensión de los contratos de parte de los trabajadores, por un periodo de seis meses; los operarios instan la vía contenciosa y el TS confirma la resolución de la Dirección General. De otro lado, García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 33, nota 142, señala que el precepto contenido en la Orden de 14-11-1961 "pasará, sin legislación intermedia que lo reitere", al artículo 15, párrafo segundo del RD 696/1980, de 14 de abril, modificado parcialmente por el RD 2732/1981, de 30 de octubre (García Becedas, *op. et loc.* cit. *supra*, indica por error *30-IV*, en vez de 30 de octubre) -BOE, 26 de noviembre-, debiéndose señalar que, a pesar de que el artículo 15 fue modificado por el Real Decreto mencionado, su párrafo segundo permaneció inalterado: "la autoridad laboral podrá proponer o acordar otro tipo de medidas distintas a las solicitadas, aun no habiendo sido propuestas por las partes"; igualmente hay que indicar que el referido RD 696/1980 se mantuvo (aunque modificado en sus arts. 15 y 19 y añadido un artículo 20 por el RD 2732/1981) en vigor hasta el año 1995, en el que fue expresamente derogado por el RD 43/1996, de 19 de enero, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados (Disposición derogatoria única, apartado 2). Sobre el principio de congruencia administrativa, la STS (CA, Sala 4ª) de 16 de febrero de 1965 (Ar. 3325) indica que la Administración tiene obligación de resolver la "totalidad de las pretensiones de las partes"; no obstante, añade la Sala, "el área de decisión se amplía fuera de ellas, hasta alcanzar los límites objetivos del expediente", lo que supone que la Administración tiene facultades para decidir sobre todas las cuestiones que se deriven de aquél, "aunque no hayan sido planteadas" por las partes. En el mismo sentido se pronuncia la STS (CA, Sala 5ª) de 11 de noviembre de 1963 (Ar. 4927), debiéndose aclarar que, a pesar de que ambas Sentencias se fundamentan en el artículo 93.1 LPA´58 ("la resolución decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del expediente"), no de aplicación directa a los procedimientos de crisis sino sólo con carácter supletorio (por venir contenido dicho artículo en el Título IV), lo indicado es perfectamente extensible a dichos procedimientos especiales.

sobre la materia concedida al administrado. A este respecto, se puede citar la Resolución de la Dirección General de Empleo de 8 de mayo de 1963, que fue anulada por el Tribunal Supremo (CA, Sala 4ª) en Sentencia de 30 de noviembre de 1964 [802] por señalar determinados derechos a los trabajadores sin tener competencia para ello [803].

2º.- Si no recae resolución expresa [804], operando la institución del silencio administrativo [805], la falta de respuesta de la Administración supone la aprobación [806] o denegación [807] *en todos sus términos* de la solicitud empresarial, no siendo posible soluciones intermedias.

---

[802] Ar. 978 de 1965.

[803] En efecto, la anulación de la mencionada Resolución por el Tribunal Supremo, se basó en dos motivos, según señaló la Sala: 1º.- fijó las indemnizaciones a percibir por los trabajadores y 2º.- autorizó el cierre (no la suspensión), pero reconociendo a los operarios el derecho a ser readmitidos por la empresa, si ésta u otra reanudara o volviera a explotar la actividad. Respecto al primer motivo, la Sala indica que la Dirección General asume competencias que sólo corresponden a la Magistratura de Trabajo y, en relación con el segundo, la Sala señala que "no hay ningún precepto legal que autorice esa reserva de puestos a que condena la resolución recurrida a la Empresa". En el mismo sentido, la STS (CA, Sala 4ª) de 6 de octubre de 1965 (Ar. 323 de 1966) confirma la Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 14 de marzo de 1963 (que anuló una resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona por imponer a la empresa el abono del 25% de los salarios a los trabajadores, como importe complementario del seguro de desempleo). indicando, al respecto, la Sala que "la concesión de referencia impuesta como obligatoria por la resolución dictada por la Delegación de Trabajo" no está prevista ni respaldada por precepto alguno del D´44 ni del Decreto de 18 de febrero de 1960 (por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo), confirmando la anulación efectuada por la Dirección General. En cambio, cuando este mismo complemento (25%) es propuesto por la propia empresa afectada, puede ser acordado su abono por la autoridad administrativa; en este sentido, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930), que confirma la Resolución de la Dirección General de Empleo (dictada en trámite de alzada) de 12 de marzo de 1964, en la que se otorga a determinados trabajadores el derecho al percibo del mencionado 25% como complemento empresarial a las prestaciones de desempleo, por lo que, en este caso, no se estaría, pues, ante la concesión de lo no solicitado, ya que el referido abono fue propuesto por la propia empresa. En el mismo sentido, pero no con tanta claridad ya que se debe deducir del texto de la Sentencia (y en concreto, cuando alude a "una petición alternativa" por parte de la empresa o al "ofrecido complemento" llevado a cabo por la misma), se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1968 (Ar. 1114), que confirma Resolución de la Dirección General de Empleo de 12 de marzo de 1964, en la que se concede a determinados trabajadores afectados por la suspensión contractual un complemento de la prestación de desempleo, con cargo de la empresa, por importe del 25%, pudiéndose hallar la justificación de la licitud del otorgamiento del mencionado complemento en el mismo motivo que el señalado *supra* respecto a la Sentencia de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930).

[804] La STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966) señala, comentando la institución del silencio, "el retardo en dictar una resolución no es motivo de nulidad de la misma", siendo el fin de aquél facilitar a la empresa la posibilidad de ulterior recurso.

[805] Sobre la institución del silencio, la STS (CA, Sala 3ª) de 30 de mayo de 1963 (Ar. 2583) indica: "la pasividad de la Administración frente a las reclamaciones de sus administrados provoca un estado de continua inquietud esperanzada que contradice el principio de seguridad jurídica, fundamental en toda Sociedad políticamente organizada. A remediar este mal que tradicionalmente ha venido aquejando a la Administración pública, tiende la teoría e institución del «silencio administrativo» plasmada con carácter general y en beneficio exclusivo del administrado en (...) (los artículos) 94 y 95 de la Ley de Procedimiento Administrativo (...)".

[806] Si se preceptúa el carácter positivo del silencio.

[807] Si el silencio es regulado como negativo. En el supuesto de que la norma no indicara el sentido del silencio, se considera que éste tiene contenido negativo, de acuerdo con el artículo 94.1 LPA´58, en relación con el artículo 95 del mismo texto legal, preceptuando el mencionado artículo 95 (aplicable a los procedimientos especiales, como el de crisis, en virtud de su artículo 1.3) que el silencio "se entenderá positivo (...) cuando así se establezca por disposición expresa"; a falta de disposición expresa, pues, el sentido del silencio era negativo *ex* artículo 94 LPA´58. Sobre los dos artículos mencionados (94 y 95 LPA´58) y la institución que regula (silencio administrativo), la STS (CA, Sala 3ª) de 30 de mayo de 1963 (Ar. 2583) indica que aquélla se establece, "con carácter general y en beneficio exclusivo del administrado", para evitar que "la pasividad de la Administración" atente contra el principio de seguridad jurídica; a través del silencio administrativo, continúa señalando la Sala, se abre "el cauce legal para la alzada en la vía administrativa o el recurso en la contenciosa, según en cada caso proceda".

Estas dos posibilidades [808] en el contenido del silencio son reguladas, de forma sucesiva en el tiempo, durante la etapa que se comenta de forma que:

- En un primer periodo (desde el D´44 -artículo 3º- hasta la entrada en vigor del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre [809]), el silencio suponía autorización tácita [810] de todos los extremos solicitados [811] (una vez transcurridos veinte días hábiles [812]), sin perjuicio de poder pedir responsabilidades al funcionario que faltó a la diligencia debida [813].

- En el segundo periodo (a partir de la entrada en vigor Decreto 1848/1959, de 22 de octubre [814])**,** la falta de respuesta de la Administración, durante el plazo señalado al efecto (ampliado de 20 a 30 días hábiles [815]) equivalía a denegación [816] de todos los extremos solicitados [817].

---

[808] Posibilidades, obviamente, incompatibles entre sí.

[809] Por el que se modifica el párrafo último del artículo 3º D´44.

[810] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 86, indica que "anómalamente" el silencio es de contenido positivo, señalando que la norma, "aunque probablemente necesaria" por enfrentarse a problemas que "no consienten dilaciones ni demoras, tiene el riesgo de que una negligencia de la Administración trastrueca por completo el sistema pensado", dejando al empresario la facultad de decidir sobre los despidos. Varios años después de la obra de Alonso Olea mencionada, el TS hace alusión, igualmente, al carácter "anómalo" del silencio positivo indicando: "es extraño y anómalo que por la negligencia del funcionario en resolver se entienda que se ha accedido a la petición, porque así en realidad lo que (se) hace es concederle los privilegios y caracteres de acto administrativo a la actuación de un particular, lo que en muchos casos puede resultar peligroso" [STS (CA, Sala 4ª) de 12 de diciembre de 1963 (Ar. 5289)]. Como se habrá podido comprobar, en este caso, la doctrina científica y legal coinciden casi al pié de la letra, aunque la primera se adelanta a la segunda.

[811] Art. 3º, párrafo cuarto y último D´44: "(...) se presumirá que se accede en todos sus términos a lo solicitado por el empresario (...)".

[812] Plazo establecido en el artículo 3º, párrafo final D´44.

[813] Art. 3º, párrafo cuarto *in fine* D´44: "sin perjuicio de la responsabilidad exigible al funcionario que por negligencia diese lugar a ello".

[814] Al no señalarse en el mismo fecha de vigencia, sería de aplicación el originario artículo 1º del Código Civil [aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889 (Gaceta, 25 de julio), datos tomados de *Código Civil Español*, Madrid (Revista de Derecho Internacional), 1889], vigente en la fecha del Decreto 1848/1959 [actual artículo 2.1, en virtud de la reforma operada en el Título Preliminar por el Decreto 1836/1974 (*vid. infra*)], por lo que entraría en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE. Al respecto, la STS (CA, Sala 3ª) de 26 de octubre de 1968 (Ar. 4265) señala que, en relación a los veinte días, no se computa el día de la publicación (sino a partir del día siguiente), aunque "debe transcurrir por entero el día final", entendiéndose, de cualquier modo, que los días son naturales. De otro lado, respecto al número del articulado, hay que tener en cuenta que, con la reforma del Título Preliminar del Código Civil [llevada a cabo a través del Decreto 1836/1974, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Texto Articulado del Título Preliminar del Código Civil (BOE, 9 de julio)], la mencionada disposición pasó al artículo 2º.1 que preceptúa: "Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, si en ellas no se dispone otra cosa".

[815] *Ex* artículo único del Decreto 1848/59.

[816] No obstante, transcurrido el plazo y operando el silencio, podía recaer resolución expresa sobre el expediente. Por tal motivo, la STS (CA, Sala 5ª) de 15 de marzo de 1968 (Ar. 1294), aunque referida al silencio en vía de recurso, señala que el administrado "puede, si lo desea, considerar desestimada su pretensión", recurriendo ante la vía procedente (como si hubiese recaído resolución expresa), o, "si lo prefiere, puede esperar a que tal expresa resolución se le notifique, a partir de cuyo momento se inicia el plazo para la impugnación en vía contenciosa"; asimismo, la STS (CA, Sala 3ª) de 10 de octubre de 1968 (Ar. 4546), referida al silencio en primera instancia y en vía de recurso, señala que el administrado, transcurrido el plazo para resolver, puede acudir "a la vía administrativa o jurisdiccional, pero si (...) no ejercita esta facultad establecida por la Ley a su favor, puede esperar a que la Administración resuelva", a través de una resolución expresa, "que en todo caso tiene el deber de dictar la Administración". En este sentido, Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., págs. 193-194, menciona la STS (Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965, indicando que dicha resolución extemporánea no es nula, produciendo efectos jurídicos; igualmente, cita el autor (pág.

Es decir, el silencio administrativo suponía, obviamente, la aprobación [818] (cuando era positivo) o la denegación [819] (cuando se convirtió en negativo) de todos los extremos solicitados, no cabiendo, por tanto, soluciones intermedias, como la concesión o denegación de sólo parte de lo interesado o la imposición de otras medidas distintas, ya que la Administración omite toda respuesta.

2.7.- ESPECIAL REFERENCIA A LAS NORMAS SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

Ya se indicó *ab initio* que la solicitud [820] emitida por el empresario o por los trabajadores [821] podía referirse a toda la plantilla o sólo a parte de la misma [822], por lo que era necesario regular los criterios de selección de los trabajadores que se pudieran ver afectados por la medida, si ésta era autorizada [823].

En este sentido, la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [824] señala que el empresario deberá aportar, junto a otros documentos, el *plan de*

---

194) la STS (Sala 4ª) de 6 de marzo de 1966 que señala que en virtud del silencio administrativo se reconoce al perjudicado la posibilidad de recurrir por la presunción de denegación de la solicitud. De otro lado, de acuerdo con la STS (CA, Sala 3ª) de 30 de mayo de 1963 (Ar. 2583), el silencio administrativo de carácter negativo supone considerar desestimada la petición "al efecto de poder formular frente a esa denegación presunta el correspondiente recurso administrativo o jurisdiccional" según proceda y, en el mismo sentido, empleando, incluso, idéntica frase, STS (CA, Sala 3ª) de 22 de junio de 1964 (Ar. 3279).

817 A través del silencio surge "el acto administrativo presunto y denegatorio", como indica la STS (CA, Sala 3ª) de 30 de mayo de 1963 (Ar. 2583).

818 Art. 3º, párrafo final D´44: "se presumirá que se accede en todos sus términos a lo solicitado por el empresario" (subrayado es nuestro).

819 Art. 3º, párrafo final D´44, modificado por el artículo único del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre: "se entenderá queda denegada en todos sus términos la solicitud del empresario" (subrayado es nuestro). A este Decreto se remite la Orden de 11 de diciembre de 1959 (dictada en desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio por Paro Obrero motivado por crisis), *ex* art. 11.1, párrafo tercero: "El transcurso del plazo supone la denegación por silencio administrativo, en analogía con lo dispuesto en el Decreto 1848/59".

820 Extintiva, suspensiva o modificativa de la relación laboral.

821 *Vid.*, al respecto, lo indicado *supra* sobre incoación del procedimiento por parte de los trabajadores. Expresa y claramente, la legitimación de los operarios no aparece normativamente contemplada hasta el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (art. 11.Dos).

822 Posibilidad recogida en el D´44: arts. 5º, párrafo primero, y 8º y párrafo primero de la Disposición transitoria.

823 Con independencia de las normativas que se analizarán *infra*, hay que tener en cuenta que a partir de la entrada en vigor de la Ley de 24 de abril de 1958, sobre Convenios Colectivos Sindicales (BOE, 25 de abril), a través de la negociación colectiva se podían establecer "los criterios de preferencia en los casos de reducciones colectivas de plantilla" [art. 11 de la Ley y art. 5.3º de su Reglamento, aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio de 1958 (BOE, 18 de agosto)], pero respetando siempre las prescripciones legales.

824 Dictada en desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio de Paro por crisis económica, siendo de aplicación a las suspensiones o ceses del personal fijo motivadas en causas económicas [aunque posteriormente se extendió el ámbito de aplicación del referido Decreto a los supuestos de reducción de jornada y establecimiento de turnos y días de paro en la semana, en virtud del Decreto 350/1960, de 3 de marzo (*ex* art. 1º), que, asimismo, amplió las causas al incluir (con independencia de las económicas) las de carácter tecnológico del Decreto de 16 de junio de 1954 (art. 2º)]. Al respecto, el artículo 1º del Decreto 2082/59 señala que su ámbito de aplicación se refiere a las autorizaciones basadas "en dificultades de orden económico" y a estas mismas *dificultades* alude el art. 1º, párrafo primero de la mencionada Orden de 11 de diciembre de 1959, aunque de forma más explícita ya que indica que "se considerarán causas justificantes de las dificultades producidas por situaciones coyunturales económicas a que se refiere el

ceses que interese (artículo 11.1, párrafo primero [825]), debiendo seguirse un *orden inverso al de la antigüedad* dentro de cada *grupo o categoría* profesional [826] y, en

---

artículo primero del Decreto 2082/59 las siguientes: defectos de estructura, inadecuadas provisiones de materias primas, mala situación financiera y demás de análoga naturaleza que, a juicio de la Empresa, aceptado en el expediente por la autoridad laboral, exijan la reducción, suspensión o cese que se solicita", aclarando, por su parte, el párrafo segundo del mencionado artículo 1º de la Orden comentada que "quedan, por tanto, fuera del ámbito del subsidio las peticiones de cese basadas en causas no económicas a las que continuarán aplicándose el Decreto de 26 de enero de 1944 y disposiciones complementarias" y que "también lo estarán los casos atendidos por el subsidio de paro tecnológico como por el de restricciones en el suministro de energía eléctrica". Sobre la referida Orden se ha señalado que en la misma "se encuentran indicios del concepto de crisis" (Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 143). De otro lado, respecto a su ámbito subjetivo de aplicación, hay que aclarar que el subsidio por paro venía referido sólo a los trabajadores fijos o de plantilla (indirectamente indicado en el artículo 3º del Decreto 2082/59 y expresamente mencionado en el artículo 2º, párrafo primero de la Orden de 11 de diciembre de 1959), quedando, pues, excluidos del derecho al subsidio los "productores eventuales, interinos, de temporada y en general los que hubieren sido contratados por un tiempo fijo, para una obra determinada o para trabajos a realizar con carácter discontinuo" [art. 2º, párrafo segundo, a) de la Orden 11-12-59]. En el mismo sentido, la Resolución de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo, por la que se dictan Instrucciones de aplicación de la Orden de 11 de diciembre de 1959, señala los supuestos incluidos y excluidos de la aplicación del Subsidio de Paro (*ex* Decreto 2082/59 y Orden de 11 de diciembre de 1959), indicándose, al respecto, que están comprendidos en el Subsidio de Paro, de acuerdo con la instrucción 2ª.1, los expedientes que "se sustancien al amparo del Decreto de 26 de enero de 1944, con fundamento en causas económicas, en los que se acuerde la suspensión o cese del personal fijo o de plantilla". Ello supone: 1º) ámbito subjetivo de aplicación: trabajadores fijos o de plantilla, no considerándose como tales el personal fijo de obra de la Reglamentación Nacional de la Construcción [aclaración efectuada en la instrucción 3ª.2.a)]; 2º) ámbito objetivo de aplicación: suspensiones o ceses, excluyéndose, por tanto, las restantes medidas contempladas en el D´44: establecimiento de turnos, reducciones de jornadas y otras análogas [exclusiones señaladas en la instrucción 2ª.2.a)] y 3º) motivos: económicos, no aplicándose, pues, a los supuestos en que "las causas determinantes de la crisis no son de carácter económico, tales como muerte del empresario sin continuidad en la empresa, incendio, cierre por desahucio, traspaso para negocio distinto, extinción legal y, en general, cualquier otra causa que no ponga en peligro la subsistencia del negocio o explotación por razón de su propio desenvolvimiento económico" [instrucción 2ª.2.d)], debiéndose señalar, respecto a la extinción de la personalidad contratante (*ex* art. 76, causa 4ª LCT´44), que Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 148, menciona la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 1969, indicando que es necesaria la tramitación del expediente contenido en el D´44, si de ella se deriva el cese de las actividades empresariales, de lo que deduce que "cualquiera que sea la causa es precisa autorización administrativa para cesar o suspender las actividades".

825 Que preceptuaba: "Los expedientes de autorización de reducción, suspensión o cese de trabajadores, que se basen en dificultades de orden económico de la Empresa, se tramitarán por las Delegaciones Provinciales de Trabajo y serán iniciados con una solicitud formulada (...) por el empresario, en la que se expondrán con todo detalle las causas de la crisis acompañando las pruebas justificativas de las alegaciones motivo de la petición y ofreciendo debidamente la que no se pueda presentar en el momento y el plan de ceses que interese, como asimismo las plantillas sobre las que ha de operar éste con los datos a que se refiere el artículo 15. Dicho plan deberá atenerse al orden de preferencias que se señala después" (subrayados son nuestros). Orden de preferencia, mencionado *ex* art. 11.1, párrafo primero, que se contiene en el mismo artículo, apartado 3, e), párrafo primero, debiéndose señalar que la mencionada Orden ministerial, así como el Decreto de 26 de noviembre de 1959 que desarrolla, fueron derogados por la Ley de 22 de julio de 1961, sobre Seguro de Desempleo, según indica la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de enero de 1970 (Ar. 388), referida precisamente a un supuesto de selección de personal afectado por la medida extintiva [al respecto, se debe aclarar que, aunque la Sala señale que el Decreto de 1959 "fue denegado al entrar en vigor la Ley supradicha" (en referencia a la normativa de 22 de julio de 1961), hay que entender que desea decir derogado (subrayado es nuestro)], sentencia que es también citada, a idénticos efectos, por Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op.* cit., pág. 144, aunque sin indicar número de referencia. De otro lado, como supuestos de dificultades económicas, se pueden mencionar las siguientes Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, reseñadas, entre otras más, por Sagardoy Bengoechea, *op*. cit. *supra*, pág. 147: "economía empresarial de escasas posibilidades de saneamiento" (12 de julio de 1969); "insalvables dificultades de tesorería" ocasionadas, además de por la "defectuosa gestión", por la "contracción de la demanda" (10 de julio de 1969); en caso de suspensión de pagos, procede la extinción contractual "en el sólo supuesto de que la mala situación económica sea irremediable" (11 de febrero de 1969).

826 En interpretación de esta expresión, contenida en el artículo 11.3.e), párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959, la STS (Social) de 24 de diciembre de 1962 (Ar. 4563) señala que el criterio de antigüedad, dentro de cada categoría profesional, debe venir referido a cada grupo o sección en que la empresa se divide, es decir aplicándose el sistema de *antigüedad por Secciones*, sentencia que también es citada por Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 449, nota 165, aunque indicando que incurre en *error* (*vid*. *op*. *et loc*. cit. *supra*). Con anterioridad a la mencionada Orden de 11 de diciembre de 1959, se adoptó el criterio de mayor

igualdad de antigüedad, tendrán preferencia para permanecer en sus puestos *los trabajadores con más personas de familia a su cargo* [artículo 11.3, primer párrafo del apartado e) [827]], pudiendo autorizarse a la empresa *un orden de preferencia distinto* en caso de que se den *circunstancias especiales debidamente justificadas* [art. 11.3, segundo párrafo del apartado e) [828]].

En el supuesto que la empresa incumpliera lo dispuesto en el mencionado artículo, se prevé la posibilidad de recurso por parte del trabajador o trabajadores afectado/s [829] (*ex* artículo 13, párrafo segundo de la comentada Orden de diciembre de 1959 [830]). El plazo para recurrir se establece en ocho días (a contar desde la notificación del acuerdo) y el recurso se interpondrá ante la Dirección General (si el acto administrativo procede de la Delegación de Trabajo) o ante el Ministro de Trabajo (si conoció la Dirección General en primera instancia), teniendo el organismo competente, cualquiera que éste sea, quince días para

---

antigüedad para tener preferencia en la permanencia en el puesto de trabajo, entre otras, en las siguientes Reglamentaciones Nacionales de Trabajo:

- Industria Siderometalúrgica [aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 (BOE, 2 de agosto)], artículo 63: "En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal con excepción de aquellos que sean como consecuencia de falta o sanción (...), habrá de tramitarse aquél de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia, pero, observando siempre, dentro de cada categoría, un orden riguroso inverso de antigüedad en la Empresa, pero teniendo opción este personal para pasar a la categoría inmediata inferior, si hubiera pasado por ella y en ésta existiere personal más moderno que el interesado al que correspondiera su despido", debiéndose aclarar que la mencionada Reglamentación fue objeto de modificaciones en virtud de las Ordenes del mismo Ministerio de 15 de febrero de 1958 (BOE, 19 de febrero y c.e. en BOE de 9 de mayo); de 21 de diciembre de 1961 (BOE, 1 de enero de 1962) y de 25 de octubre de 1962 (BOE, 1 de noviembre), aunque sin sufrir alteración la materia analizada.

- Banca Privada [aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950 (BOE, 16 de marzo y c.e. en BOE de 19 de julio)], artículo 57: en caso de exceso de personal, su reducción deberá acordarse "siguiéndose el orden inverso al de mayor antigüedad en la Empresa dentro de la categoría". Reglamentación que fue modificada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de octubre de 1957 (BOE, 15 de octubre), aunque sin sufrir alteración la materia objeto de estudio. Asimismo, se aludía al criterio de la antigüedad en la anterior Reglamentación de la Banca Privada [aprobada por Orden de 26 de septiembre de 1946 (BOE, 27 de septiembre)] pero no para tener mejor derecho en la permanencia en el puesto de trabajo, sino sólo para gozar de preferencia el trabajador cesado en la ocupación de las vacantes que se vayan produciendo. Posteriormente, la Reglamentación de 1950 adopta el criterio de la antigüedad para ambos supuestos: preferencia para permanecer en el puesto de trabajo y para ocupar las vacantes que se produzcan.

[827]"Concluso el expediente, el Delegado de Trabajo dictará la pertinente resolución, teniendo en cuenta que, en caso de conceder la autorización, el despido o suspensión de personal habrá de llevarse a efecto dentro de cada grupo o categoría profesional, siguiendo un orden inverso al de la antigüedad de los trabajadores dentro del respectivo grupo o categoría. En igualdad de antigüedad tendrán preferencia para continuar prestando servicio los trabajadores con más personas de familia a su cargo, por el orden que señalan las normas vigentes en cuestión de ceses no imputables al trabajador". Sobre un supuesto de autorización a la empresa para reducir plantilla, con afectación de los trabajadores más modernos en aquélla y en la categoría y, en igualdad de condiciones, de los que tengan menos cargas familiares, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312). De otro lado, respecto a los *familiares a cargo*, éstos pueden ser, aparte del cónyuge e hijos, los padres y hermanos [*vid.*, al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965)].

[828]"No obstante, en circunstancias especiales debidamente justificadas por la Empresa peticionaria, podrá autorizarse para algún grupo o categoría profesional un orden de preferencia distinto del que establece el párrafo anterior. Puede considerarse entre tales circunstancias el tener algún trabajador derecho a la jubilación o adquirirlo dentro del plazo del subsidio, así como el aceptar aquél voluntariamente su inclusión en el grupo a despedir".

[829]También puede instar el recurso la Organización Sindical "en nombre del obrero u obreros" afectado/s (art. 13, párrafo segundo *in fine* de la Orden de 11 de diciembre de 1959).

[830]El recurso en esta materia era el único posible por parte de los trabajadores, de acuerdo con el párrafo segundo del originario artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959, lo que motivó que la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1960 (BOE, 15 de enero) modificara aquél, en el sentido de hacer extensivos a los trabajadores los mismos recursos a que tenían derecho las empresas (como se analizará *infra*). Posteriormente, se añade un nuevo párrafo al mencionado artículo 13, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de marzo de 1960 (BOE, 11 de marzo), regulando los efectos de la interposición de los recursos (que también se analizará *infra*).

resolver [831], todo ello de acuerdo con el artículo 13, párrafo primero de la Orden de diciembre de 1959 al que se remite el párrafo segundo del mencionado artículo.

Asimismo, la Resolución de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 [832] señala que, en la autorización de la autoridad laboral, deberá constar con claridad "el personal relacionado nominalmente que haya de cesar y el objeto de suspensión. En este último caso, el tiempo que haya de durar la suspensión" [833].

En el supuesto de inobservancia del orden de preferencia [señalado *ex* artículo 11.3.e), párrafo primero de la Orden 11 de diciembre de 1959], se establece en la Resolución mencionada [instrucción 5ª.F).2 [834]] la posibilidad de recurso por parte de los trabajadores (o de la Organización Sindical en su nombre), con la misma regulación que la contenida en el artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 [835].

Posteriormente la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1960 [836], respecto al inicio del cómputo del plazo para recurrir por parte de los trabajadores, señala que éste empezará a contar a partir de "la fecha en que el trabajador haya sido notificado por la empresa de la resolución recaída y a ella comunicada" [837], extremo sobre el que guardaba silencio el originario artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959, que aludía genéricamente a la "notificación del acuerdo", sin hacer distinción alguna en virtud de la persona del posible recurrente: empresa o trabajador/es.

No obstante, implícitamente se refería sólo a la empresa [838], ya que otro artículo de la misma Orden de 11 de diciembre de 1959 [11.3.f)], y antes de la

---

[831] Previo informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical (art. 13, párrafo segundo de la Orden de 11 de diciembre de 1959).

[832] BOE, 5 de enero de 1960, por la que se dictan Instrucciones para la ejecución de la Orden de 11 de diciembre de 1959, de acuerdo con lo preceptuado en la disposición adicional 3ª de esta última normativa.

[833] Instrucción 5ª.D).3 de la reseñada Resolución conjunta, de acuerdo con la nueva redacción dada, una vez salvados los errores emitidos a través de la corrección publicada en el BOE de 20 de enero de 1960, debiéndose indicar que aquélla consistió en añadir al mencionado apartado su expresión final ["En este último caso (...) suspensión"].

[834] Que señalaba: "Los trabajadores podrán interponer directamente, o la Organización Sindical en su nombre, los mismos recursos, en idéntico plazo, sólo cuando el orden de los despidos o ceses no sea conforme a lo prevenido en el artículo 11, e) de la Orden" (subrayado es nuestro para destacar la modificación operada ulteriormente por la Orden de 12 de enero de 1960). Estos *mismos recursos* son los contenidos en el apartado 1 de la referida instrucción 5ª.F): "Las resoluciones adoptadas por los Delegados de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, en su caso, son recurribles por la empresa en el término de 8 días hábiles desde la notificación, ante la Dirección General de Trabajo o el Ministro de Trabajo, respectivamente". Posteriormente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1960 insiste en este recurso por parte de los trabajadores, aunque extendiendo su ámbito a otras resoluciones distintas del incumplimiento del orden de prelación.

[835] Modificado por la Orden de 12 de enero de 1960 y ampliado por la de 5 de marzo del mismo año (*vid. infra*).

[836] Que modifica el artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

[837] Artículo 13, párrafo segundo *in fine* de la Orden de 11 de diciembre de 1959, en la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960.

[838] Se está haciendo alusión al originario artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

modificación operada por la Orden de 5 de marzo de 1960, aludía a la notificación de la resolución a la empresa, obviando toda mención a los trabajadores. Por tanto, el único medio que éstos tenían para conocer la resolución recaída era a través de la comunicación que les efectuaba la empresa. Posiblemente éste fue el motivo por el que se preceptuó que el plazo de recurso (para los trabajadores) se iniciaría a partir de la fecha en que éstos hubieran sido notificados de la resolución a través de la empresa (artículo 13, párrafo segundo en la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960).

Finalmente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de marzo de 1960 (artículo 2º) añade un nuevo párrafo al tantas veces mencionado artículo 13, señalando *ab initio* que la interposición del recurso no interrumpirá "el plazo para que la autorización concedida surta efectos" [839].

Con el mismo contenido del artículo 11.3.e), párrafo primero de la Orden de 11 de diciembre de 1959, se dicta el artículo 25, párrafo segundo [840] de la Orden del Ministerio de Trabajo 14 de noviembre de 1961 [841] preceptuándose en el mismo

---

[839] Con independencia de ello, también la Orden de 5 de marzo de 1960, a través de su artículo 1º, modifica (ampliándolo) el apartado f) del artículo 11.3 en el sentido de señalar que la "resolución recaída en el expediente se notificará a la Empresa y a los trabajadores afectados, bien directamente o a través de sus representantes sindicales en la misma Empresa, así como a la Organización Sindical", haciéndose constar en dicha notificación "los recursos procedentes y el plazo para interponerlos" [subrayados son nuestros para destacar las modificaciones operadas en el originario art. 11.3,f´) de la Orden de 11 de diciembre de 1959, que hacía alusión únicamente a la notificación de la resolución a la empresa, eludiendo toda referencia a los trabajadores]. De otro lado, se debe aclarar que la Orden de 5 de marzo de 1960 (art. 1º) indica que modifica el "apartado f) del artículo 12 de la Orden de 11 de diciembre de 1959" [datos tomados de *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1960, marginal 380], cuando en realidad el referido artículo 12 no tiene apartado f) (ni ningún otro, ya que consta sólo de un párrafo); por tal motivo, y dado el tenor de la modificación, hay que entender que la mencionada Orden de 5 de marzo de 1960 se está refiriendo al apartado f) del número 3 del artículo 11 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 y en base a éste se han establecido las comparaciones reseñadas *supra*.

[840] Párrafo que establecía: "En el caso de que se acceda al despido, suspensión o reducción del número de días u horas de trabajo del personal afectado, se consignarán en anexo a la resolución los nombres y apellidos de los interesados, con su filiación completa, siguiendo el orden inverso al de la antigüedad, dentro de cada grupo o categoría profesional. En igualdad de antigüedad, tendrán preferencia para continuar prestando servicio los trabajadores con más personas de familia a su cargo, por el orden que señalan las normas en cuestión de ceses por causas no imputables al trabajador" (subrayados son nuestros). Precepto que, de otro lado, hay que poner en relación con el artículo 22 de la misma Orden Ministerial, en el que se señalaba la obligación de la empresa de acompañar (junto con la instancia y documentos preceptuados *ex* art. 21 de la misma normativa) "relación nominal de los trabajadores respecto de los que se solicite la autorización para proceder al cese, suspensión o reducción del número de días u horas de trabajo, en la que constarán, por cada uno de los trabajadores, las circunstancias siguientes:

1. Personales: Nombre y apellidos, nombre de los padres, naturaleza, fecha de nacimiento y domicilio, número de personas de la familia a su cargo, según la declaración del plus familiar (subrayado es nuestro).

2. Profesionales: Oficio o profesión, calificación profesional y antigüedad con que figura en la plantilla de la Empresa, salario medio base de cotización para Seguros Sociales, calculado por los seis meses anteriores al de la solicitud; número en los Seguros Sociales Unificados e importe del promedio de plus familiar percibido en los seis meses anteriores a la fecha de la instancia" (subrayado es nuestro).

[841] Por la que se establecen las normas de aplicación de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre Seguro de Desempleo, debiéndose indicar que, antes de la entrada en vigor de la mencionada Orden, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965) señaló (en un supuesto en que la Delegación de Trabajo aplicó como criterio de preferencia la edad) que la "rígida pauta de edad (...) cabe flexibilizar(la) por imperativos de equidad teniendo en cuenta otro factor, cual es el de las cargas familiares que pesen sobre los menores de 21 años", añadiendo la Sala que las cargas familiares pueden ser tomadas en consideración por los órganos administrativos, ya que "no existe precepto alguno que impida" a éstos tenerlas en cuenta. De otro lado, hay que indicar que, a través de la referida Ley, se extiende la protección por desempleo a los trabajadores eventuales (hasta ahora excluidos) y se amplían las causas para ser beneficiarios, preceptuándose genéricamente que las mismas deben ser involuntarias e inimputables al trabajador; en este sentido, el artículo 1º de la Ley 62/1961, de 22 de julio, señalaba: "El Seguro de Desempleo se establece en beneficio de quienes pudiendo y queriendo

que la autoridad laboral debía consignar *en anexo a la resolución* los datos personales de los trabajadores afectados, siguiendo un orden *inverso al de la antigüedad* [842].

Si la antigüedad [843] fuera idéntica, sigue indicando el mencionado párrafo segundo del artículo 25 [844], tendrían preferencia para continuar en su empleo los trabajadores *con más personas de familia a su cargo* [845].

No obstante lo señalado en el artículo 25, la empresa podía ser autorizada a *no observar las normas de orden inverso al de antigüedad* [846] si concurrían *circunstancias especiales* [847] *debidamente justificadas* [848], de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 26 de la misma Orden [849].

---

trabajar, pierden su ocupación, por cuenta ajena, y con ella su salario. El Seguro no se extiende a quienes cesan voluntariamente o por despido imputable a ellos". Igualmente, la Ley aludida establece la novedad de compatibilizar indemnización por despido con prestación de desempleo, que hasta ahora suponían dos posibilidades excluyentes [el Decreto de 16 de junio de 1954 (art. 3º) fijaba un subsidio por paro tecnológico excluyendo la indemnización empresarial contenida en el D´44 y, del mismo modo, el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre (art. 3º) establecía la incompatibilidad entre indemnización y subsidio de paro].

[842]Respecto a la alusión a la *antigüedad, dentro de cada grupo o categoría profesional*, contenida en el mencionado párrafo segundo del artículo 25, Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 188, indica que ello significa que para determinar el orden de preferencia no se tiene en cuenta la totalidad de la plantilla de la empresa, mencionando (*op.* cit. *supra*, pág. 189) la Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de julio de 1965 que señaló que, al limitarse la crisis a una sección de la factoría, "el procedimiento selectivo del personal se limita al departamento que cesa". En el mismo sentido, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805), que confirma una Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de mayo de 1969 (desestimatoria, a su vez, de un recurso de alzada) por la que se autorizaba a la empresa a extinguir los contratos de trabajo sólo de los operarios que se encontraban adscritos a un determinado servicio "y no en cambio al restante personal de la empresa".

[843]La antigüedad se entiende dentro de la empresa, no en el grupo o categoría profesional, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de marzo de 1970 (Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo, marzo/1970) que, aunque señala que el artículo 25 alude sólo a *antigüedad, lo que podría dejar la duda de la clase de ésta*, concluye indicando que la antigüedad es *en la empresa y no en la categoría*, remitiéndose, a su vez, a la Circular de la Dirección General de Empleo nº 2/1966 (apartado 3.3.2), que se expresa en el mismo sentido [datos tomados de *Legislación y Jurisprudencia Social*, Barcelona (Legislación Social Vigente), 1970, pág. 619]. No obstante, hay que indicar, lo cierto es que, si bien en el párrafo segundo del referido precepto se menciona sólo la *antigüedad*, con anterioridad, en el mismo párrafo, se le añade la expresión *dentro de cada grupo o categoría profesional.* Cuestión que queda legislativamente zanjada en el artículo 15 del Decreto 3090/1972 que señala expresamente *antigüedad en la empresa*.

[844]El criterio de la antigüedad, contenido en el artículo 25 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, significa para Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 187, la "ruptura del principio de discrecionalidad característico de la apreciación de la situación de crisis".

[845]Con independencia de ello, hay que tener en cuenta los supuestos especiales de preferencia establecidos en nuestro ordenamiento jurídico para los representantes sindicales (art. 9 del Decreto de 2 de junio de 1966) y los trabajadores de edad madura (art. 1.1.3 del Decreto de 13 de agosto de 1966), como indica Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., págs. 189 y 190. Criterios preferenciales (cargo sindical y edad, aunque rebajada de cuarenta y cinco a cuarenta años) que fueron mantenidos en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, *ex* artículo 15, añadiéndose otros dos: ser trabajador minusválido o cabeza de familia numerosa. Posteriormente, el Decreto 2487/1974, de 20 de julio (BOE, 11 de septiembre), que modifica el artículo 15 del Decreto 3090/1972, estableció, además de las preferencias, el orden de las mismas que quedó como sigue: 1º.- Cargo electivo de carácter sindical; 2º.- Minusválido; 3º.- Titular de familia numerosa; 4º.- Mayor de 40 años y 5º.- Antigüedad en la empresa. Además, se aclara en el comentado Decreto de 1974 que, si hubieran varios trabajadores en el mismo nivel de preferencia, se resolverá la prelación pasando al rango inmediatamente siguiente.

[846]Posibilidad asimismo contemplada en el art. 11.3.e), párrafo segundo de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

[847]Las circunstancias que justifican la inaplicación del principio general no suponen un *numerus clausus* al no señalarse *ex* art. 26 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 *ninguna circunstancia en especial* (Sánchez-Cervera Senra,

No supone, pues, la referida autorización *un acto puramente discrecional de la Administración* [850]*,* ya que *deben darse* las *circunstancias especiales* [851] señaladas en la normativa [852], lo que significa que el organismo administrativo queda sometido *a normas legales y el enjuiciamiento de su actividad corresponde* a la Jurisdicción contencioso-administrativa [853].

Por consiguiente, los trabajadores afectados por la autorización, y disconformes con el orden de prelación establecido en la resolución, podrán interponer los

---

J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 188), debiendo ser estimada *en todo caso* la existencia de dichas circunstancias especiales si *éstas han sido tenidas en cuenta por una Reglamentación de Trabajo para una determinada actividad profesional* (Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 228, nota 31).

[848]Lo que significa que dichas *circunstancias especiales* deben ser alegadas y probadas por la empresa y, finalmente, autorizadas por el organismo administrativo competente. Respecto a las referidas *circunstancias*, la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628), estimatoria del recurso interpuesto por el trabajador, indica que son aquéllas que sirven para fundamentar razonablemente la no aplicación de la regla general contenida en el artículo 25 (criterio de la antigüedad), considerando, en consecuencia, que las razones alegadas por la empresa ("capacidad del personal para una adaptación a futuras especializaciones", así como la alusión en abstracto a "la inteligencia, valía personal, profesional y conducta") son circunstancias que no justifican la inaplicación de la norma del artículo 25 por hacer referencia "a posibles actividades a las cuales la empresa, al parecer, no se ha dedicado antes"; además, añade la Sala, la labor administrativa de oficina (a la que se dedicaba el trabajador recurrente) no es "difícilmente adaptable a la realización de nuevas fabricaciones en los talleres", ni se entiende la razón por la que un empleado administrativo de mayor antigüedad tenga menos facilidad para las nuevas tareas que "otros oficinistas que llevan menos tiempo en su destino". Por todo ello, la Sentencia concluye indicando que no se justifica debidamente la "existencia de especiales circunstancias que determinen la no aplicación al caso concreto (...) de la regla de selección ordenada por el art. 25", anulando, pues, la resolución de la Dirección General de Empleo impugnada por el trabajador.

[849]Que señala: "No obstante lo establecido en el último párrafo del artículo anterior podrá autorizarse a la Empresa peticionaria, cuando concurran circunstancias especiales debidamente justificadas, a no observar las normas de orden inverso al de antigüedad para el despido, la suspensión o la reducción del número de días u horas de trabajo". Precepto que, de otro lado, es definido por la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628) como "norma de *ius singulare*", cuya aplicación debe "expresarse y razonarse" y Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 188, señala, a los efectos de su aplicación, que se dan las *circunstancias especiales* cuando, entre otras, concurre "extrema especialización de determinados trabajadores", "contratación específica de algunos" para determinados puestos de trabajo o la "difícil sustitución" en puestos que requieren "un largo periodo de formación", mencionando, en este sentido, las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 16 de marzo y 3 de septiembre, ambas de 1965. Asimismo, la STS (CA, Sala 4ª) de 19 de octubre de 1976 (Ar. 5372) estima que se dan características especiales en el puesto de trabajo que desempeñaba el trabajador despedido "oficial administrativo en funciones de jefe de personal, en una empresa exhibidora cinematográfica (...) y en dificultades económicas (dos expedientes de crisis en poco tiempo) que muy dudosamente aconsejaban mantener un puesto que dentro de la estructura y necesidades del negocio resultaba ciertamente superfluo por no necesario".

[850]STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628); además, abundando en la inexistencia de discrecionalidad administrativa, la Sala señala que la referida materia no queda dejada a la "discreción de los organismos administrativos", ya que si así fuera "resultaría absurdo que el legislador hubiera establecido un precepto para permitir, a renglón seguido, ser eliminado sin más que indicar que en el caso concurrían circunstancias especiales".

[851]No bastando la mera alegación por la empresa de que la misma se va a dedicar a otras actividades posibles y futuras [STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628)].

[852]Circunstancias que deben servir para basar la inaplicación a un caso concreto de la regla general y ordinaria *ex* artículo 25 [STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628)].

[853]Todo ello de acuerdo con la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628). No obstante, si lo que se cuestiona por el trabajador es el incumplimiento empresarial de las reglas de selección de los afectados, fijadas por la autoridad administrativa, la competencia correspondería al orden social de la jurisdicción [*vid.* STS (Social) de 24 de diciembre de 1962 (Ar. 4563), sentencia que, asimismo, atribuye la competencia al referido orden "para conocer de los conflictos individuales" que surjan al establecerse en vía administrativa el "orden de preferencia en el despido de algún obrero" por afectar "exclusivamente a derechos subjetivos puramente privados"].

recursos señalados *in genere* en los artículos 29 [854] y 30 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 [855].

Afirmación anterior sobre la posibilidad de recurso por parte de los trabajadores que es, asimismo, de aplicación una vez modificada la regulación del orden de prioridad de permanencia en el puesto de trabajo.

En efecto, hay que hacer constar que posteriores normativas [856] a las reseñadas variaron sustancialmente las reglas aludidas sobre preferencia en el puesto de trabajo, en el sentido de no dar prioridad a la antigüedad sino a otros factores como ser cargo electivo de carácter sindical, edad superior a cuarenta años o cargas familiares.

De esta forma, se puede citar como la más relevante, ya que excluía cualquier otro orden de preferencia, el Decreto 1878/1971, de 23 de julio [857] (por el que se regulaba el Régimen Jurídico de Garantías de los cargos sindicales electivos [858]), que preceptuaba que, en caso de *suspensiones de contrato de trabajo, despidos o ceses, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de cada grupo y categoría* [859]*, a los representantes sindicales,* con independencia de su

---

[854] Sobre la interpretación del mencionado precepto se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568), *vid. infra*.

[855] Preceptuándose, además, que la interposición de los mismos no es obstáculo para la ejecución de la resolución (art. 31, párrafo primero). Sobre el régimen de recursos y el principio general de ejecución de la resolución impugnada, *vid. infra*.

[856] Dictadas en protección de determinados colectivos de trabajadores.

[857] Decreto que derogó expresamente (*ex* disposición final segunda) el Decreto 1384/1966, de 2 de junio, sobre Garantías de trabajadores con cargos electivos sindicales (BOE, 14 de junio), debiéndose aclarar que el Decreto 1878/71, de 23 de julio [tomado de la obra de Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y Rodríguez de la Borbolla. J.: *Legislación Laboral* (Publicaciones de la Universidad de Sevilla), 1975], en la referida disposición final segunda alude al Decreto número 1484 (pág. 466), en vez de al 1384; no obstante ello se debe a una mera y simple errata material, según comprobación efectuada en el BOE de 14 de junio de 1966 (donde salió publicado el mencionado Decreto 1384/1966). A su vez, el mencionado Decreto 1878/71 fue derogado, también expresamente, por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, reguladora del Estatuto de los Trabajadores [BOE, 14 de marzo (en adelante, LET'80)], *ex* disposición final 3ª.11.

[858] BOE, 13 de agosto. Dictado en desarrollo del artículo 51 de la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero (BOE, 19 de febrero).

[859] Sobre la necesidad de tener en cuenta conjuntamente *grupo y categoría*, se pronuncia la STS (Social) de 21 de octubre de 1977 (Ar. 3995) indicando: "Para que pueda operar el mecanismo protector del trabajador con funciones sindicales" (Decreto de 23 de julio de 1973, art. 9.Uno), es necesario que concurran "ambas circunstancias, la de igual categoría y la de igual especialidad". El presupuesto de hecho del que parte la Sentencia es la existencia en la empresa de dos categorías profesionales dentro del mismo Grupo, concretamente dentro del Grupo de Especialista, en el que se distingue entre las categorías de: Obrero Especialista y Mujer Especialista; por tal motivo, al no darse la identidad de categoría -aunque sí la de Grupo- la Sala considera ajustado a Derecho el despido de la trabajadora ya que "para poder apreciar la improcedencia del cese en el trabajo de la actora, dada su condición de enlace sindical, hubiera sido menester que siguieran trabajando en la empresa otros trabajadores de su categoría y especialidad", lo que no ha sucedido ya que "con posterioridad al cese de la demandante (...) continúan prestando servicios en la empresa trabajadores varones del grupo de especialista, al que no pertenece la actora". No obstante, respecto a esta Sentencia hay que matizar que, en la actualidad, difícilmente sería sostenible su doctrina, una vez aprobado nuestro texto constitucional con la consagración *ex* art. 14 del principio de igualdad y consiguiente prohibición de discriminación por razón -entre otras- de sexo.

antigüedad en la empresa y con *preferencia a cualquier otro orden de prelación* [860] (*ex* artículo 9.Uno [861]).

Se quiebra y deroga [862], pues, el principio de antigüedad [863] para dar preferencia [864] de mantenimiento en sus puestos de trabajo a los cargos electivos sindicales [865].

Asimismo, el Decreto 1293/1970, de 30 de abril [866] (sobre empleo de trabajadores de más de cuarenta años [867]) también reguló un orden de preferencia en caso de

---

[860]Siendo de aplicación a los *expedientes y procedimientos que se inicien a partir de su entrada en vigor* (disposición transitoria segunda del Decreto 1878/1971), que tuvo lugar al *día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado* (disposición transitoria primera), es decir el 14 de agosto.

[861]Art. 9.Uno Decreto 1878/1971, de 23 de julio: "Cuando por efecto de cesación o suspensión de actividades laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo, terminación de obra o cualesquiera otros hechos análogos se produzcan suspensiones del contrato de trabajo, despido o ceses, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría, a los representantes sindicales, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa y con preferencia a cualquier otro orden de prelación". Al respecto, la STS (Social) de 21 de octubre de 1977 (Ar. 3995) indica que la aplicación del orden de preferencia contenido en el mencionado art. 9.Uno del Decreto de 23 de julio de 1971 "exige acudir a las disposiciones reguladoras de los grupos profesionales y categorías en cada rama de actividad". De otro lado, hay que indicar que el referido precepto fue una copia casi literal del art. 9.1 del Decreto de 2 de junio de 1966 (derogado por el Decreto 1878/1971, de 23 de julio, como se ha indicado *supra*), que preceptuaba: "En todos los casos en que, a consecuencia de cesación de actividades laborales, suspensión de las mismas, reducciones de jornada o del número de días de trabajo, terminación de obras y cualesquiera otros de análoga naturaleza, se produzcan suspensiones, despidos o ceses, estas medidas afectarán siempre en último lugar, dentro de su especialidad y categoría, a los trabajadores que ostenten cargo electivo de origen sindical sea cuál fuere su antigüedad en la Empresa y aun en el supuesto de que para la puesta en práctica de tales medidas deba observarse un determinado orden de prelación". En interpretación del mencionado artículo 9.1 del Decreto de 2 de junio de 1966, la STS (Social) de 2 de febrero de 1968 (Ar. 416) declaró (ante un supuesto de cese de un enlace sindical, contratado por *campaña*, por terminación de ésta, permaneciendo en sus puestos los trabajadores fijos) que *no resulta admisible, porque así no lo establece la legislación, que por el hecho ser elegido enlace sindical se adquiera la condición de fijo, sin alcanzar la antigüedad necesaria requerida para conseguirlo*, motivo por el que la Sala confirma la Sentencia de instancia desestimatoria de la demanda por despido del trabajador; sobre la inaplicación del mencionado precepto en los supuestos de cese de actividades de la empresa por fuerza mayor, *vid*. STS (Social) de 1 de julio de 1968 (Ar. 3891), que se remite, a su vez, a las Sentencias de la misma Sala de 11 de febrero de 1966 [considerando octavo (Ar. 500)] y de 1 de diciembre de 1967 (Ar. 4968) y, en el mismo sentido, STS (Social) de 2 de febrero de 1968 (Ar. 416).

[862]Disposición final segunda del Decreto 1878/71, de 23 de julio: "Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a la presente".

[863]Permaneciendo invariable el criterio de que la selección debe efectuarse dentro de cada categoría profesional.

[864]Preferencia que ha sido desde el Decreto de 2 de junio de 1966 (derogado por el de 23 de julio de 1971) una constante en nuestro Derecho y en ella, se puede indicar sin lugar a dudas, se encuentra el origen del actual artículo 68 b) del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 de marzo).

[865]Prioridad que sería mantenida en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (art. 15, párrafo quinto) y en el Decreto 2487/1974, de 20 de julio (art. 15.Dos), que modificó el artículo 15 del anterior, aunque este extremo permaneció inmutable.

[866]BOE, 8 de mayo. Dictado en sustitución del Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, sobre empleo de trabajadores de edad madura (BOE, 29 de septiembre) al que deroga y que también contenía la preferencia de los indicados trabajadores para permanecer en sus puestos en caso de crisis o reconversión de empresas; no obstante, mientras el Decreto 2431/66 se refiere a los operarios mayores de cuarenta y cinco años (*ex* art. 1º: se entiende que es trabajador de *edad madura* aquél que es mayor de cuarenta y cinco años), el Decreto 1293/70, de 30 de abril, alude a los mayores de cuarenta años. De otro lado, respecto al Decreto de 13 de agosto de 1966, la Resolución de la Dirección General de Empleo de 15 de septiembre de 1967 indica que, en caso de que existan dos trabajadores en edad madura, habrá que aplicar el artículo 25 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, en el sentido de tener en cuenta la antigüedad de los mismos en la empresa, señalando, pues, afectado por el cese al operario "más moderno" de la empresa (tomada de Maravall Casesnoves, H.: "Jurisprudencia", *op*. cit., pág. 122). En este sentido, se debe aclarar que la preferencia de

crisis laboral [868], estableciendo prioridad en el empleo para los trabajadores de la edad indicada (artículo 3º [869]), aunque dejando expresamente a salvo las garantías de los operarios con cargos electivos de carácter sindical (artículo 4º [870]).

El referido Decreto, dejando a salvo las garantías mencionadas (*ex* artículo 4), establece dos órdenes de preferencia (*ex* artículo 3):

1º.- Mayores de cuarenta años respecto al resto de los trabajadores, cualquiera que sean las circunstancias de éstos.

2º.- Mayores de cuarenta años entre sí, en cuyo caso se establece una nueva prelación, teniendo preferencia para permanecer en sus puestos, en primer lugar,

---

permanencia en el puesto de los mayores de 45 años venía referida a "la fecha de la autorización de la crisis", es decir el trabajador debía tener cumplidos los 45 años, como mínimo, en el momento de autorización del expediente y no en fecha posterior [STS (CA, Sala 4ª) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3871)].

[867]Se rebaja, pues, la edad para gozar de preferencia en el empleo, respecto a la normativa anterior, contenida en el Decreto de 13 de agosto de 1966.

[868]Al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 12 de noviembre de 1977 (Ar. 4598), referida al Decreto 1293/1970, de 30 de abril.

[869]En efecto, el párrafo primero del mencionado art. 3 del Decreto 1293/70 señalaba: "Cuando por crisis laboral o reconversión de Empresas se haya de proceder al despido de trabajadores, los mayores de cuarenta años tendrán preferencia para permanecer al servicio de la Empresa respecto de los demás trabajadores, cualquiera que sean las circunstancias que concurran en los mismos"; no obstante su párrafo segundo exceptuaba de la citada preferencia a "aquellos puestos de trabajadores que exijan unas condiciones específicas y técnicas incompatibles con la edad". De otro lado, el párrafo tercero del indicado precepto establecía, en caso de "despido de los trabajadores mayores de cuarenta años", el siguiente orden de preferencia de permanencia en la empresa:

"Uno. Mayor edad de los trabajadores.

Dos. Antigüedad en la Empresa.

Tres. Cargas familiares".

Precepto que, como se habrá podido comprobar, hace alusión sólo al *despido*, por lo que los supuestos de suspensiones contractuales quedarían fuera de ámbito de protección, como ha señalado la Dirección General de Trabajo en sendas Resoluciones de fechas 15 de diciembre de 1970 y 14 de marzo de 1972 (tomadas de Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 444, nota 159), debiéndose, asimismo, indicar que el mencionado artículo fue copia casi literal (a excepción de la edad) del art. 1º.Uno-tres del Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, sobre Empleo de trabajadores de edad madura, al que derogó y que preceptuaba: "(...). A estos efectos, cuando la reconversión o crisis impliquen despidos, para fijar el orden de éstos habrán de observarse, dentro de cada grupo o categoría profesional, como criterios de preferencia para permanecer en la Empresa los de:

Primero.- Edad superior a cuarenta y cinco años, con una única excepción de aquellos trabajadores más jóvenes que desempeñen puestos de trabajo de características muy especiales, a estudiar y autorizar en cada caso.

Segundo.- Antigüedad en la Empresa y

Tercero.- Cargas familiares".

Apartado Uno-tres transcrito del mencionado Decreto 2431/66 que, como se puede comprobar e igual que sucedía con el art. 3 del Decreto 1293/70, alude sólo a los *despidos*, por lo que quedarían, obviamente, excluidos del mismo los supuestos de suspensión, tal y como se pronunció la Dirección General de Trabajo en Resolución de 1 de abril de 1969 (tomada de Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 444, nota 159).

[870]Precepto del Decreto 1293/70 que señalaba: "Lo dispuesto en el artículo anterior se aplicará respetando siempre lo establecido en el artículo nueve del Decreto mil trescientos ochenta y cuatro/mil novecientos sesenta y seis, de dos junio, por el que se regula el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñen cargos electivos de origen sindical" (artículo que fue literalmente copiado del art. 3º del Decreto 2431/66, de 13 de agosto, al que derogó, por lo que, dado su mismo tenor literal, no se transcribe). Al respecto, hay que recordar que el referido Decreto 1384/66, vigente a la entrada en vigor del Decreto 1293/70, fue derogado expresamente en virtud del Decreto 1878/71, de 23 de julio, por lo que las alusiones al artículo 9 del mismo (contenidas en el art. 4 del Decreto 1293/70) hay que entenderlas referidas al artículo del mismo número del Decreto 1878/71 (ya plasmado *supra*).

los de mayor edad [871]; en segundo lugar, los de mayor antigüedad en la empresa y, en tercer lugar, los de más cargas familiares.

Como se puede comprobar, el criterio de mayor antigüedad sigue estando en segundo término.

Asimismo, se quiebra el principio de antigüedad [872], como principal criterio a tener en cuenta [873], sustituyéndose por el de titularidad de familia numerosa [874], en virtud del Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre [875], dictado en desarrollo de la Ley 25/1971, de 19 de junio [876], sobre protección a las familias numerosas [877].

En efecto, el artículo 23.Uno del Decreto 3140/1971 [878] preceptuaba la preferencia en el mantenimiento de sus puestos a los trabajadores *cabezas de familia numerosa, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa* [879].

Asimismo, para el caso de que existan varios trabajadores afectados titulares de familia numerosa, se establece un orden de prelación entre los mismos, dándose

---

[871] A partir, lógicamente, de la edad de cuarenta años.

[872] Manteniéndose, en cambio, que la selección se efectuará por categoría profesional.

[873] El principio de antigüedad parece, posteriormente, recuperado en el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre (art. 15, párrafo tercero), aunque al dejar a salvo las garantías de los cargos electivos de carácter sindical (párrafo cuarto) y las normas protectoras del empleo de los cabezas de familia numerosa, minusválidos y trabajadores de edad madura (párrafo quinto), la antigüedad sigue teniendo una función supletoria en el orden de preferencia y, en virtud del Decreto 2487/1974, de 20 de julio, que modifica el artículo 15 del Decreto antes aludido, el criterio de antigüedad se coloca en un último término.

[874] Las cargas familiares, entre las que se puede incluir la titularidad de familia numerosa, hasta ahora (*ex* Ordenes de 11 de diciembre de 1959 y de 14 de noviembre de 1961) sólo eran tenidas en cuenta en igualdad de antigüedad.

[875] BOE, 28 de diciembre.

[876] BOE, 24 de junio.

[877] El artículo 9, párrafo tercero de la citada Ley 25/1971 señalaba, respecto a los cabezas de familia numerosa: "Asimismo, en aquellos casos en que se produzcan despidos, ceses de personal, reducciones temporales de jornada o traslados forzosos, gozarán, dentro de su especialidad y categoría, de especial protección, en la forma que reglamentariamente se determine, para la conservación de sus situaciones laborales", añadiéndose en su párrafo cuarto que lo señalado "se entenderá sin perjuicio de las demás preferencias establecidas por la legislación que se encuentre en vigor en cada momento".

[878] Art. 23.Uno Decreto 3140/1971: "Cuando por efecto de cesación o suspensión de actividades laborales, terminación de obras o cualesquiera otros hechos análogos se produzcan suspensiones de contrato de trabajo, despidos, ceses o reducciones de jornada o de días de trabajo, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría, a los cabezas de familia numerosa y a sus cónyuges, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa; igual norma se aplicará en caso de traslado forzoso, para la conservación de la situación laboral correspondiente" [sobre la aplicación del mencionado precepto, *vid*. STCT de 23 de septiembre de 1975 (IL 1261 de 1978)]. Al respecto, nótese el paralelismo entre el presente apartado y el artículo 9.Uno del Decreto 1878/1971, de 23 de julio, sobre Régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos, existiendo sólo una diferencia de interés: mientras el art. 9.Uno del Decreto 1878/71 alude al criterio de cargo representativo sindical como preferente a *cualquier otro orden de prelación*, el art. 23.Uno del Decreto 3140/71 guarda silencio al respecto y, es más, en otro precepto posterior (art. 25) indica que lo dispuesto sobre criterios de selección *se entenderá sin perjuicio de las demás preferencias establecidas por la legislación que se encuentre en vigor en cada momento*. Posiblemente, al dejar a salvo otras preferencias, en la *mens legis* del Decreto 3140/71 estaban presentes las señaladas en el artículo 9.Uno del Decreto 1878/71, de las que se tenía constancia dada la copia casi literal que se efectuó del mismo.

[879] No obstante, la antigüedad es tenida en cuenta en el supuesto de que se trate de trabajadores titulares de familia numerosa, con las mismas cargas familiares y la misma edad. En este caso, se acudiría al criterio de la mayor antigüedad para determinar la preferencia en el puesto de trabajo.

preferencia para permanecer en sus puestos a los de más cargas familiares. En el supuesto de igualdad en las referidas cargas, se adopta el criterio de la superior edad y, finalmente, el de mayor antigüedad (artículo 23.Dos [880]).

No obstante lo indicado, su artículo 25 [881] respeta las preferencias establecidas por la legislación vigente en cada momento y que eran:

1ª.- Ser cargo electivo y

2ª.- Tener más de cuarenta años.

Así pues, en virtud de lo indicado, y relacionando las distintas normativas analizadas, se puede confeccionar el siguiente orden de preferencia [882] para la permanencia en el puesto de trabajo [883]:

1º.- Cargo electivo de carácter sindical (Decreto 1878/1971, de 23 de julio, que deroga el Decreto 1384/1966, de 2 de junio [884]).

2º.- Mayor de 40 años (Decreto 1293/1970, de 30 de abril, que deroga el Decreto 2431/1966, de 13 de agosto).

A su vez, dentro de los trabajadores mayores de cuarenta años, se establece un segundo orden de preferencia, teniendo en cuenta:

A) Más edad.
B) Antigüedad [885].
C) Cargas familiares.

3º.- Titularidad de familia numerosa (Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre).

---

[880] Art. 23.Dos Decreto 3140/71: "Cuando proceda el despido o cese (...) de los trabajadores titulares de familia numerosa, tendrán preferencia para permanecer en la Empresa por el siguiente orden: los titulares con mayores cargas familiares, los de mayor edad y los que tengan superior antigüedad en la Empresa".

[881] Art. 25 Decreto 3140/71: "Lo dispuesto (...) se entenderá sin perjuicio de las demás preferencias establecidas por la legislación que se encuentre en vigor en cada momento".

[882] Orden de preferencia que se modificó en virtud del Decreto 2487/1974, de 20 de julio, por el que se dio nueva redacción al artículo 15 del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre (ambas normativas se analizarán *infra* en el Capítulo correspondiente al segundo periodo del Franquismo).

[883] Teniendo en cuenta que el Decreto 1293/1970 (sobre empleo de los mayores de cuarenta años) sólo regulaba las preferencias en los supuestos de despidos, al contrario de las otras normativas [Decreto 1878/71 (sobre garantías de cargos sindicales electivos) y Decreto 3140/71 (sobre protección de familias numerosas)] que hacían referencia, además, a otras medidas: suspensión de actividades y reducciones de jornada o de días de trabajo.

[884] Decreto de 2 de junio de 1966 del que llama la atención, con independencia de lo analizado, su artículo 3º.1 *in fine*, según el cuál "los devengos (del trabajador) correspondientes al tiempo de tramitación del expediente (...) se incrementarán en un cincuenta por ciento de su importe", lo que supone, implícitamente, una sanción a la empresa en caso de que la Magistratura de Trabajo considerara improcedente la medida acordada. *Vid*., al respecto, STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 422).

[885] Nótese como el criterio de antigüedad pasa a un segundo plano, al contrario de lo que sucedía en las Ordenes de 11 de diciembre de 1959 y de 14 de noviembre de 1961 donde era el primero a tener en cuenta.

Dentro de los trabajadores titulares de familia numerosa se establece, asimismo, otro orden de preferencia:

A) Cargas familiares.
B) Superior edad.
C) Antigüedad [886].

4º.- Mayor antigüedad.

Para terminar, hay que señalar que, a pesar de que los trabajadores minusválidos gozaron en la época analizada de medidas de protección de empleo (reflejadas en el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto [887]), en las mismas no se indica nada sobre su preferencia para permanecer en los puestos de trabajo [888].

No obstante, a raíz del Decreto 2487/1974, de 20 de julio [889], este colectivo se sitúa el segundo en el orden de preferencia, después de los cargos electivos carácter sindical [890].

2.8.- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Cualquiera que fuera la forma -expresa [891] o presunta [892], ya que, como indica la doctrina, es *intranscendente* que el acto administrativo sea *expreso* o *tácito* [893]-

---

[886] Como se puede comprobar, la antigüedad, que constaba en primer plano en las Ordenes de 11 de diciembre de 1959 y de 14 de noviembre de 1961, se convierte en un dato a tener en cuenta de manera totalmente subsidiaria.

[887] BOE, 15 de septiembre y c.e. en BOE de 16 de noviembre.

[888] Sólo se señala *in genere* la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores fijos de reservar, como mínimo, un dos por ciento de su plantilla para el empleo de los referidos trabajadores (art. 11.Uno Decreto 2531/70), obligación que se cumplirá, continúa la normativa, "a medida que se produzcan vacantes en las mismas por causas naturales o biológicas" (art. 11.Dos), pudiendo dicho porcentaje "reducirse o, incluso, ser anulado previa autorización del Ministerio de Trabajo" (art. 11.Tres). Aparte de tal disposición, el Decreto 2531/70 establece distintas medidas tendentes a la recuperación y formación profesional de dichos trabajadores (arts. 4 a 9, ambos incluidos), así como incentivos a las empresas para fomentar su empleo (art. 16).

[889] BOE, 11 de septiembre, por el que modifica el artículo 15 del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo.

[890] Como se analizará *infra* en el Capítulo siguiente.

[891] Ya se indicó *supra* que la notificación debía practicarse de acuerdo con los arts. 79 y 80 de la LPA´58, en virtud de la remisión expresa efectuada por el artículo 4º, párrafo segundo D´44 (en la redacción dada al precepto por el artículo único del Decreto de 14 de noviembre de 1958). Al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2760) indica los requisitos que debe cumplir la notificación, distinguiendo entre los de fondo (como pueden ser: contenido íntegro del acuerdo o indicación del recurso procedente) y los de forma (funcionarios que han de llevar a cabo la notificación, destinatarios y modo de practicarla: en el domicilio del interesado -o en otro distinto-, vecinos o portero del inmueble). En concreto, respecto a la necesidad de señalar en la notificación de los recursos procedentes, la Jurisprudencia distingue entre omisión y error en la expresión de los mismos; en el primer supuesto, la Administración no menciona el recurso procedente, mientras que en el segundo lo indica incorrectamente, suponiendo ambos casos la nulidad de la *notificación defectuosa*, por producir indefensión en el interesado. Sobre el incumplimiento de la Administración de señalar los recursos procedentes (omisión en la indicación de recursos), con la consiguiente nulidad de la notificación efectuada, se pueden citar, entre otras, las siguientes SSTS (CA): 10 de junio de 1963 [Sala 5ª (Ar. 2862)]: se declara la nulidad de la notificación efectuada porque "no se le instruyó (al administrado) del recurso que podía interponer, ni señaló el Órgano ante el que debería presentarse, ni el plazo para su interposición"; 15 de noviembre de 1963 [Sala 3ª (Ar. 4442)]: se ordena a la Administración que lleve a cabo la notificación de forma legal, declarando nulos todos los actos posteriores a la resolución y 18 de febrero de 1964 [Sala 5ª (Ar. 1213)]: en el mismo sentido que las anteriores, declara la

adoptada por la decisión resolutoria [894] y con independencia del sentido de la misma [895], se prevé la posibilidad de recurso [896] por parte de quien se considere perjudicado por la resolución: empresario o trabajador/es [897].

---

nulidad del procedimiento a partir de la notificación defectuosa. Igualmente, en caso que la Administración señale una vía inadecuada (error en la indicación del recurso), conduciendo al administrado a plantear un recurso improcedente, éste no puede sufrir las consecuencias del error al que le ha inducido el propio órgano administrativo; en este sentido, entre otras, se pueden citar las siguientes SSTS (CA): 8 de abril de 1960 [Sala 4ª (Ar. 1779)]: si el interesado siguió una vía equivocada inducido por la propia Administración, no cabe aceptar, posteriormente, la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo; 13 de junio de 1960 [Sala 4ª (Ar. 2857)]: el error en la indicación del recurso procedente produce en el notificado *una clara situación de indefensión*; 27 de noviembre de 1961 [Sala 5ª (Ar. 463 de 1962)]: si el legislador indicó que la Administración debía señalar nominalmente los recursos procedentes contra el acto administrativo "fue para ilustrarle y orientarle en su derecho a recurrir, no pudiendo legal ni moralmente" (las llamadas a la moralidad eran frecuentes en la época analizada) ocasionarle perjuicios los errores que en la notificación ha podido cometer la Administración (se puede opinar que a través de esta Sentencia, la Sala se adentra en la *mens legis* de la Ley rituaria); 22 de marzo de 1962 [Sala 5ª (Ar. 1921)]: se declara la nulidad de la notificación administrativa por no contener la indicación del recurso procedente; 5 de marzo de 1964 [Sala 5ª (Ar. 1281)]: la instrucción sobre recursos al ciudadano debe efectuarse *con acierto*, no induciéndole a error señalándole *caminos procesales equivocados*; 16 de junio de 1965 [Sala 5ª (Ar. 3399)]: la Sala señala que "una reiterada Jurisprudencia (...) viene manteniendo la recta doctrina de que el administrado no debe sufrir las consecuencias del error a que la Administración le induce en la elección de los recursos utilizables", añadiendo que la obligación impuesta a ésta *ex* art. 79 LPA´58 es "para que (...) instruya bien y acertadamente y no para que equivoque los caminos del derecho"; 13 de octubre de 1965 [Sala 5ª (Ar. 4507)]: se declara la nulidad de la notificación administrativa por contener la indicación de un recurso que no procedía; 2 de diciembre de 1965 [Sala 3ª (Ar. 5400)]: cuando se infrinja la legalidad en el procedimiento administrativo, la jurisdicción contencioso-administrativa puede declarar, incluso de oficio, la nulidad de las actuaciones defectuosas, por ser materia que afecta al orden público y 3 de mayo de 1966 [Sala 5ª (Ar. 2905)]: el error de la Administración en el señalamiento de los recursos no puede perjudicar al administrado. No obstante, si a pesar de los defectos formales de la notificación, el administrado sigue la vía de recurso procedente, aquélla se considera válida, produciendo plenos efectos [al respecto, y por todas, STS (Sala 3ª) de 27 de noviembre de 1962 (Ar. 4571)]. Asimismo, el error en la calificación del recurso por parte del propio administrado no supone la desestimación del mismo, ya que "los actos jurídicos deben de entenderse en la calificación adecuada a su naturaleza y no a la nomenclatura con que pueda designarse por las partes" [STS (CA, Sala 4ª) de 6 de noviembre de 1968 (Ar. 4909)].

[892]La resolución presunta es considerada por la STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1964 (Ar. 605) como una *fictio iuris* que crea a favor del administrado una facultad impugnatoria; en el mismo sentido se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666): el silencio del organismo administrativo "ha de entenderse como expresión de una ficción legal establecida en beneficio de los administrados, a fin de que la negligencia de la Administración en resolver sus pretensiones no suponga (que) quede desatendido su derecho, sino (...) al contrario, dejar expedita la vía correspondiente para que en ella pueda decidirse respecto a la pretensión denegada", es decir, "la ausencia de acto se transforma, mediante la ficción jurídica dicha, en la existencia de acto como tal; siquiera sea con un carácter denegatorio de lo solicitado". Asimismo, alude a la *fictio iuris* la STS (CA, Sala 5ª) de 15 de marzo de 1968 (Ar. 1294): el silencio negativo se configura en nuestro ordenamiento jurídico "como una ficción legal en beneficio del interesado".

[893]En este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666) que señala: "a los efectos del examen del acto de la Administración (...) es intranscendente que aquél esté constituido por un acto expreso o por un acto tácito, pues existe entre ambos una total equiparación" (subrayados son nuestros).

[894]Decisión resolutoria considerada como *acto definitivo* que no causa estado, por lo que es susceptible de recurso (*vid*. Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 180).

[895]*Vid*. *supra* las distintas posibilidades resolutorias en relación con lo solicitado. No obstante, hay que tener en cuenta lo señalado en la STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965) sobre concesión por la autoridad administrativa de medidas no solicitadas, sin ser competente para acordarlas. En cambio, si entra en el ámbito de sus competencias, la autoridad laboral puede acordar dichas medidas, como es el supuesto contemplado en la STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930), en el que la empresa recurre en alzada la denegación de la Delegación de Trabajo de cierre de la misma y la Dirección General de Empleo autoriza la suspensión de los contratos de parte de los trabajadores de la empresa, por un periodo de seis meses; recurrida en vía contenciosa por los trabajadores la resolución de la Dirección General, es confirmada por el Tribunal Supremo; de otro lado, hay que indicar que la Dirección General estableció, asimismo, el complemento (para determinados trabajadores) de las prestaciones por desempleo (con cargo a la empresa), aunque no se puede opinar que, en este aspecto, obró fuera de sus competencias ya que el referido complemento fue propuesto por la propia empresa en vía de alzada.

[896]Como acto administrativo "definitivo que produce consecuencias jurídicas sobre los afectados", la resolución puede ser recurrible en vía administrativa y contencioso-administrativa (Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 179). No obstante, hay que tener en cuenta que es posible recurrir (en ambas

En efecto, el artículo 4º D´44 [898], ampliado [899] por el artículo único, párrafo segundo del Decreto de 14 de noviembre de 1958 [900], regula el régimen de

---

vías) actos administrativos no definitivos, sino de trámite (*vid.* Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op.* cit., págs. 179-180). En efecto, la posibilidad de recurso administrativo contra actos de trámite ("que determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión") se contiene en el art. 113.1 LPA´58; del mismo modo, el art. 37.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956 (BOE, 28 de diciembre), en adelante, LJCA´56, determina la posibilidad de recurso en vía contenciosa de los actos de trámite que decidan "directa o indirectamente el fondo del asunto, de tal modo que pongan término a aquélla (se refiere a la vía administrativa) o hagan imposible o suspendan su continuación" [al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 29 de junio de 1966 (Ar. 70 de 1967)].

[897] La posibilidad de recurso por parte de los trabajadores estaba implícitamente contenida en el originario art. 4º, párrafo primero D´44 en el que se alude *in genere* a "podrá recurrirse" y la posterior modificación del referido precepto por el Decreto de 14 de noviembre de 1958 no supuso alteración en el aspecto que se comenta. No obstante, la Orden de 11 de diciembre de 1959, dictada en desarrollo del Decreto de 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio por Paro Obrero en casos de crisis, estableció (*ex* art. 13, párrafo primero) sólo la posibilidad de recursos por parte de la empresa, admitiendo la interposición por los trabajadores únicamente cuando "aleguen inobservancia sobre lo dispuesto en el artículo 11, e) de la presente Orden", es decir ante el incumplimiento de las normas de selección del personal afectado por la medida (art. 13, párrafo segundo) y en el mismo sentido se expresó, lógicamente, la instrucción 5ª.F).2 de la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959, por la que se dictan normas de aplicación del Decreto 2082/1959. Ante esta situación, fue necesaria la modificación del referido artículo 13, llevándose a cabo la misma a través de la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1960 (BOE, 15 de enero), en la que se estableció *in genere* la posibilidad de recurso por parte de los trabajadores, sin limitación, por tanto, a los supuestos de selección de personal. Meses después, una nueva Orden del Ministerio de Trabajo, esta vez de 5 de marzo de 1960 (BOE, 11 de marzo), completa la materia de recursos, añadiéndose un nuevo párrafo al tantas veces mencionado artículo 13, regulador de los efectos de la interposición de los mismos. Finalmente, la Orden de 14 de noviembre de 1961 (BOE, 6 de diciembre), dictada en desarrollo de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo, establece la posibilidad de recurso por parte de empresa y trabajadores afectados (art. 29), regulándose los efectos de la interposición del mismo (art. 31).

[898] Art. 4º D´44 (versión originaria): "Contra las decisiones que en esta materia adopten las Delegaciones, podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo, en el plazo de ocho días, contados desde la notificación del acuerdo, y ésta resolverá en el de quince, como máximo, debiendo solicitar preceptivamente informe del Ministerio de Industria y Comercio. Contra estas resoluciones no habrá recurso alguno" (párrafo primero). "Contra los fallos de la Dirección General de Trabajo, cuando conozca de los expedientes en primera instancia, sólo cabrá recurso ante el Ministro del Departamento, siguiendo los mismos plazos y condiciones anteriormente fijados" (párrafo segundo). A este artículo 4º D´44 se remitió el artículo 20 de la Orden de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955 (BOE, 2 de mayo), por la que se dictan normas de aplicación del Decreto de 16 de junio de 1954 (sobre Seguro de Paro Tecnológico), preceptuando: "Contra las resoluciones adoptadas por los Organismos administrativos en primera instancia (...), se darán los recursos previstos en el artículo cuarto del (...) Decreto de 26 de enero de 1944". De otro lado, respecto al informe preceptivo del Ministerio de Industria y Comercio, así como su posterior desdoblamiento en dos Departamentos: Ministerio de Industria y Ministerio de Comercio, *vid*. *infra.*

[899] Aunque el Decreto de 14 de noviembre de 1958 indica en su Título que "modifica Decreto 26-1-44", en realidad más que *modificar* lo que realizó fue *ampliar* y *aclarar* su contenido para ponerlo en consonancia con la Ley de Procedimiento Administrativo del mismo año; en cambio, en otras disposiciones ocurre justamente lo contrario: se indica "que aclara" y en realidad *modifica*, como sucedió, por ejemplo, con la Orden de 5 de abril de 1944 en teoría de *aclaración* del D´44 y en la práctica de *modificación*. Sin embargo no son de extrañar tales contradicciones ya que el Decreto de 14 de noviembre de 1958 podía perfectamente cambiar el D´44 (de igual rango), por lo que su Título alude a *modificación*, aunque su contenido fuera sólo ampliatorio y, en todo caso, aclaratorio; en cambio, la Orden de 5 de abril de 1944 no podía modificar el D´44 (por el simple principio de jerarquía de fuentes), por lo que indicó en su Título que *aclara* [tomado del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1944, marginal 563], aunque su posterior articulado fuera modificatorio.

[900] A pesar de la modificación expresamente indicada en el propio título del referido Decreto de 1958, el contenido del artículo 4º D´44, en materia de recursos, no quedó en absoluto afectado por el artículo único de aquél ya que: el párrafo primero del precepto originario fue desglosado en los párrafos primero y tercero del nuevo precepto; el originario párrafo segundo se trasladó al nuevo párrafo cuarto y, como única novedad, se añadió la expresión "A estos efectos, se entenderá que la notificación tendrá eficacia cuando se hubiere practicado en los plazos y formas prevenidos en los artículos 79 y 80 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958" que se ubicó en el párrafo segundo del nuevo precepto. En concreto, respecto a los informes de los Ministerios de Industria y Comercio, departamentos a los que alude el nuevo párrafo tercero del art. 4º D´44 (a diferencia del originario párrafo primero que

recursos (plazos de interposición y de resolución [901]) e instituciones competentes para resolverlos, en función del organismo que haya conocido el expediente en primera instancia: Delegación de Trabajo [902] o Dirección General de Trabajo [903].

---

mencionaba al Ministerio de Industria y Comercio), la STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312) señala que corresponderá informar a uno u otro en función del carácter industrial (Ministerio de Industria) o mercantil (Ministerio de Comercio) de la empresa afectada por el expediente. Sobre el incumplimiento de la petición de informes, la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de junio de 1960 (Ar. 2676), ante un supuesto de no reclamación de informe al Ministerio de Comercio, declaró la nulidad de las actuaciones y ordenó reponer las mismas al estado que tenían cuando la Dirección General resolvió en alzada, para que, antes de dictar Resolución, solicite el referido informe ya que "actualmente, en periodo de estabilización, con las consiguientes restricciones de créditos y sus repercusiones en la vida económica de ciertas Empresas, es claro que el informe del Ministerio de Comercio puede aportar datos muy interesantes", señalando, asimismo, la Sala que la referida declaración de nulidad es apreciable, incluso, de oficio. En el mismo sentido, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1975 (Ar. 1868) indicando que "la omisión de la solicitud por el Órgano administrativo que conoce del recurso de alzada de tal informe determina la anulabilidad de la Resolución que se dicte en tal recurso sin haber cumplido con tal trámite de solicitud y aportación". No obstante, cuando es el Ministerio de Trabajo el organismo competente en la resolución del recurso, la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968) ha señalado que si, previamente, la Dirección General solicitó y obtuvo el informe del Ministerio de Industria, no es necesario que aquél (Ministerio de Trabajo) lo solicite de nuevo por constar en el expediente.

[901]En caso que la Administración, en vía de recurso, no contestara, Alonso Olea: *El Despido*, *op*. cit., pág. 87, entiende que el contenido del silencio sería positivo, una vez promulgado el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo (aprobado por Decreto de 2 de abril de 1954) y en virtud de su artículo 28, opinión que, matiza el autor, con anterioridad a aquél, podría "ser dudosa a la sola vista del Decreto de 26 de enero de 1944" (*op. et loc.* cit. *supra*). Respecto al artículo mencionado, aunque no se especifique párrafo, Alonso Olea debe estar refiriéndose al segundo, que es donde se establecen las reglas para los procedimientos por crisis y modificación de condiciones contractuales, preceptuando que dichas peticiones "una vez vencidos los plazos fijados (...) en el Decreto de 26 de enero de 1944, para dictar resolución, sin que ésta (se refiere a la autoridad competente) se haya pronunciado, se entenderá que (...) la autorización solicitada ha sido concedida por la tácita"; abundando en lo anterior, el párrafo primero del mencionado artículo alude *in genere* a "escrito o recurso", lo que supone que el silencio positivo (*ex* párrafo segundo) actúa tanto en primera instancia ("escrito") como en segunda ("recurso"). No obstante, hay que indicar que el referido Reglamento de Procedimiento Administrativo de 1954 fue derogado por la disposición final primera de la LPA´58, tal y como señala la STS (CA, Sala 5ª) de 27 de noviembre de 1961 (Ar. 463 de 1962) cuando indica que dicho Reglamento fue dictado en ejecución de la Ley de Bases de Procedimiento Administrativo de 19 de octubre de 1889, por lo que, al derogar la LPA´58 dicha Ley de Bases así como "los Reglamentos dictados para la ejecución de la misma y sus disposiciones complementarias" (*ex* disposición final primera), la Sala concluye afirmando que se ha producido una derogación expresa del mismo. De otro lado, el artículo 125, párrafo primero LPA´58 preceptúa el contenido negativo del silencio en vía de recurso, siendo el mismo de aplicación a los procedimientos de crisis por estar contenido en el Título V (de acuerdo con lo señalado en el art. 1.3 LPA´58). En resumen, hay que concluir afirmando que la falta de respuesta de la Administración en vía de recurso supone la desestimación tácita del mismo, por operar la institución del silencio administrativo de carácter negativo (y a pesar de lo indicado en el art. 28, párrafo segundo del referido Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo de 1954).

[902]Sobre el nombramiento del funcionario que va a ostentar la categoría de Delegado de Trabajo, el art. 8º del Decreto de 21 de diciembre de 1943, por el que se aprueba el Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944), señala: "Los Delegados de Trabajo serán designados por Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo, entre funcionarios (...) del Departamento, siempre que tengan, por lo menos, categoría (...) de Jefes de Negociado, debiendo en este caso contar como mínimo quince años de servicios a la Administración, y de ellos, dos en la categoría".

[903]Cuyo restablecimiento tuvo lugar por el Decreto de 7 de marzo de 1936, ya que, con anterioridad, había sido suprimida por el Decreto de 28 de septiembre de 1935 [*vid.*, al respecto, Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 254]. Posteriormente, en virtud del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, sobre Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, se traspasan las competencias de la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT) a la Dirección General de Ordenación del Trabajo (en adelante, DGOT), *ex* disposición adicional 2ª [sobre las competencias, en materia de recursos, de la mencionada DGOT, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 6 de octubre de 1965 (Ar. 323 de 1966)] y una nueva modificación se produce a raíz del Decreto de 21 de febrero de 1963, sobre competencias en materia de expedientes de crisis, otorgándose a la Dirección General de Empleo (en adelante, DGE), creada en virtud del Decreto de 9 de mayo de 1958 (derogado por la disposición derogatoria única.6 del Decreto 288/1960, de 18 de febrero), *el conocimiento y resolución en primera o segunda instancia, según proceda*, de los expedientes derivados de la aplicación del D´44 y de la Ley 62/1961, de 22 de julio (sobre Seguro de Desempleo) y relativos a *autorizaciones de alteración de plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena* (*e*x art. 1º), mientras que sigue siendo competencia de la DGOT *el conocimiento y resolución en primera o segunda instancia, según proceda, de los expedientes de modificación de las condiciones laborales que no implique*

En el primer caso, es decir si el órgano que resolvió el expediente fue la Delegación Provincial de Trabajo, cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo [904], dentro de los ocho días siguientes al de la notificación, debiendo ésta resolver, como máximo, en el plazo de quince días [905].

En el segundo, es decir cuando conoció en primera instancia la Dirección General, el recurso deberá tramitarse ante el Ministro de Trabajo [906], siendo los plazos de interposición y tramitación los mismos que en el supuesto anterior [907] (ocho días

---

despido, suspensión o reducción del tiempo de prestación del trabajo (*ex* art. 2º). Sobre las distintas y sucesivas Direcciones Generales con competencia en la materia a partir del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, y hasta el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo (y actuación administrativa en traslados colectivos): DGT; Dirección General de Empleo y Promoción Social (en adelante, DGEPS) o DGT, según los casos; DGE o DGT, según los casos, y, de nuevo, DGT, *vid. infra* Capítulo siguiente correspondiente al segundo periodo de la etapa de Franco.

[904] *Vid. supra* las distintas DG con competencia en materia de recursos. En concreto, y respecto a las competencias en alzada de la DGE, se puede citar la Resolución de este mismo organismo de 16 de marzo de 1964 [BOMT, IV-64 (IL 1964)]. No obstante, la Resolución se remite, erróneamente, al Decreto 278/1960, de 18 de febrero, cuando se trata del Decreto 288/1960 de la misma fecha (aprobatorio del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo). Además de ello, la Resolución basa la competencia de la mencionada DG en el artículo 131.4º del Decreto 278/1960 (sic, en vez de 288/1960), cuando en realidad el mencionado apartado no indica nada al efecto. En consecuencia, hay que afirmar que la competencia de la DGE en la materia le viene otorgada por el Decreto de 21 de febrero de 1963 (BOE, 22 de febrero), *ex* art. 1º, asumiéndola con anterioridad la DGOT (ya que la propia disposición adicional segunda del Decreto citado por la misma Resolución señala que las competencias inicialmente otorgadas a la DGT se transfieren a la DGOT). Así pues, hay que concluir afirmando que, aunque cierta la competencia de la DGE, aquélla le viene atribuida no por el Decreto de 18 de febrero de 1960 que ella misma señala, sino por el de 21 de febrero de 1963.

[905] Todo ello de acuerdo con el párrafo primero del originario art. 4º D´44, no modificado en su contenido sustancial por el artículo único del Decreto de 14 de noviembre de 1958 aunque la materia del originario párrafo primero del mencionado precepto D´44 se desglosa, en virtud de aquél, en los párrafos primero y tercero del mismo. Asimismo, la alusión, contenida en el originario art. 4º D´44, al informe preceptivo del Ministerio de Industria y Comercio se transforma, en virtud del mencionado Decreto de 1958, en la referencia a los Ministerios de Industria y Comercio, lo que fue debido, obviamente, a que el originario y único Ministerio de 1944 estaba ya desdoblado en dos Carteras (Industria y Comercio) en la fecha del último Decreto (1958). En efecto, el referido desdoblamiento se produjo en virtud del Decreto-ley de 19 de julio de 1951 (BOE, 20 de julio), sobre Organización de la Administración Central del Estado (*vid.* García de Enterría, E.*: Código de las Leyes Administrativas*, *op*. cit., págs. 610, nota 1; 642, nota 1 y 1512, nota 1), por lo que, una vez desdoblado en los Ministerios de Industria y Comercio, el informe a solicitar por parte de la Dirección General sería a uno u otro organismo en función del "carácter preferentemente industrial o mercantil de la Empresa afectada" [STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312)]. De otro lado, hay que indicar que el referido informe ministerial sólo es preceptivo cuando la Dirección General actúa en vía de recurso, no en *el primer grado de la vía administrativa*, pues en este último caso los únicos informes que se deben solicitar son los de la Inspección de Trabajo y Organización Sindical, de acuerdo con lo preceptuado *ex* art. 3º D´44 [STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1975 (Ar. 1868)].

[906] Esta posibilidad de recurrir ante el Ministro de Trabajo las resoluciones emanadas de la Dirección General también estaba prevista en el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo (aprobado por Decreto de 2 de abril de 1954), cuyo artículo 40, párrafo primero preceptuaba que "el recurso de alzada se interpondrá para ante el Ministro contra las resoluciones que dicten las Direcciones Generales del Departamento". Igualmente, la Ley de 20 de julio de 1957, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Estado (BOE, 22 de julio), señaló *ex* art. 6º.7 como atribución del Ministro: "resolver, en última instancia, dentro de la vía administrativa, cuando no corresponda a una Autoridad inferior, los recursos promovidos contra las resoluciones de los Organismos y Autoridades del Departamento (...)" y, con idéntico contenido y mismo tenor literal, el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado (BOE, 31 de julio), señaló *ex* art. 14.7 como competencia de los Ministros "resolver, en última instancia, dentro de la vía administrativa, cuando no corresponda a una autoridad inferior, los recursos promovidos contra las resoluciones de los Organismos y Autoridades del Departamento (...)".

[907] De acuerdo con el párrafo segundo del originario artículo 4º D´44, cuyo contenido pasó, sin modificación, al párrafo final del mismo precepto en virtud del Decreto de 14 de noviembre de 1958.

para interponerlo [908], debiendo resolver el Ministro en un plazo máximo de quince).

Estos mismos plazos de interposición (8 días) y resolución (15 días) son los señalados en la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [909] (artículo 13, párrafo primero) y, obviamente, en la Resolución conjunta de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre de 1959 [910] [instrucción 5ª.F) [911]], dictada en cumplimiento de lo preceptuado en la disposición adicional 3ª de la Orden reseñada [912].

No obstante, el referido artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 (antes de la modificación operada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1960) y, lógicamente, la Resolución mencionada de 30 de diciembre de 1959 [instrucción 5ª.F)], son muy restrictivos respecto a las personas legitimadas para la interposición del recurso ya que si bien se concede a la empresa, en todos los supuestos, respecto a los trabajadores se les limita el derecho sólo a los casos en que no se cumplan las disposiciones sobre selección de personal (cuando la medida solicitada por la empresa no afecte a la totalidad de la plantilla).

Igualmente, respecto a la Resolución [instrucción 5ª.F)], hay que indicar que omite toda referencia a la posibilidad de silencio [913], a diferencia de la Orden de 11 de diciembre de 1959 (artículos 11.1, párrafo tercero, y 13).

En cambio, en aquélla se especifica que los días serán hábiles [instrucción 5ª. F)], aclaración no efectuada en la Orden (artículo 13). No obstante, este dato (como el

---

[908] El Decreto de 2 de abril de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo (BOE, 8 de mayo), fijó (*ex* art. 41, párrafo primero) el plazo de interposición del recurso de alzada en quince días hábiles, pero dejando a salvo "aquellos casos en que disposiciones especiales señalen plazo diferente".

[909] Por la que se dictan normas de desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio por Paro Obrero motivado por crisis económica.

[910] Por la que se dictan normas de aplicación del Decreto 2082/1959, de 29 de noviembre, sobre Subsidio de Paro Obrero, de acuerdo con lo ordenado en la Orden de 11 de diciembre de 1959 (*vid. infra*).

[911] Apartado F), titulado *Recursos*, de la mencionada Instrucción 5ª de la Resolución de 30 de diciembre de 1959 que señalaba en relación a los mismos:

"1. Las Resoluciones adoptadas por la Delegación de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, en su caso, son recurribles por la empresa en el término de ocho días hábiles desde la notificación, ante la Dirección General de Trabajo o el Ministro de Trabajo, respectivamente.

2. Los trabajadores podrán interponer directamente, o la Organización Sindical en su nombre, los mismos recursos, en idéntico plazo, sólo cuando el orden de los despidos o ceses no sea conforme a lo prevenido en el artículo 11, e) de la Orden.

3. Dichos recursos serán resueltos en el término de quince días hábiles, siendo preceptivo para decidir de los mismos el informe de la Dirección General de Empleo, de acuerdo con el artículo 13 de la Orden.

4. Las resoluciones adoptadas en los recursos de alzada por la Dirección General de Trabajo o el Ministerio del Departamento, en su caso, causan estado en la vía gubernativa".

[912] La citada disposición adicional señalaba: "Por las Direcciones Generales de Trabajo, de Previsión y de Empleo se dictarán las normas complementarias precisas para la ejecución de lo dispuesto en la presente Orden, quedando derogadas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la misma".

[913] Omisión no relevante pues siempre será de aplicación la Orden por el más elemental principio de jerarquía normativa.

anterior) carece de relevancia en el sentido de que, aun no indicándose nada en la Orden, los días a computar serían los hábiles [914].

Tampoco se señala nada sobre la inhabilidad de los días [915] en la Orden de 12 de enero de 1960 [916], cuyo párrafo primero del artículo 13 es copia literal de su homónimo [917] de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

No sucede lo mismo con el párrafo segundo del artículo 13 [918], que fue objeto de una profunda modificación en el sentido de ampliar a los trabajadores las mismas posibilidades de recurso con que contaban las empresas [919]. Posibilidad hasta este momento limitada a los supuestos de incumplimiento del orden de prelación en la selección de los trabajadores (cuando la medida afectara a parte de la plantilla).

Asimismo, supone novedad (respecto al párrafo segundo del originario artículo 13) la indicación de que el plazo para recurrir habrá de computarse a partir de la fecha

---

[914] Corrobora esta opinión el artículo 60.1 LPA´58 (aplicable con carácter supletorio) que señala "siempre que no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los feriados". Al respecto de este artículo, y sobre el no cómputo de los días festivos entre los que se incluyen las fiestas locales, se pronuncia la STS (CA, Sala 3ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 98), indicando, asimismo, la Sala que, en caso de que el último día sea inhábil, se prorroga el plazo al primer día hábil siguiente, de acuerdo con el artículo 60 LPA´58 (concretamente dicho mandato viene contenido en su apartado 3). De otro lado, en relación al plazo de 8 días señalado para recurrir, hay que tener en cuenta que, a la fecha de publicación de la Orden, ya estaba vigente la LPA´58, cuyo artículo 122.4 señalaba que "el plazo para la interposición del recurso de alzada será de quince días", por lo que existe una contradicción entre ambos preceptos, máxime teniendo en cuenta que el artículo 122 (contenido en el Titulo V) es de aplicación a los procedimientos especiales (como el crisis), en virtud del art. 1.3 LPA´58. Sobre el particular, la STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761) indica: "tal límite de tiempo (se refiere al plazo de 8 días contenido en el art. 4º D´44, según la redacción dada por el Decreto de 14 de noviembre de 1958) fue posteriormente ampliado al de quince días, común para todos los recursos de alzada conforme al art. 122 de la L.P.A., que es aplicable por mandato de su art. 1º, párr. tercero, incluso a los procedimientos especiales que, como el de crisis laboral, enumera el D. de 10 de octubre de 1958". Igualmente, hay que tener en cuenta que la disposición final 1ª.3 *in fine* LPA´58 preceptuaba: "Las normas reglamentarias de procedimiento se adaptarán por los Ministerios interesados, en el plazo de un año, a las directrices de la presente Ley".

[915] Al respecto, se hacen las mismas observaciones que las reseñadas para la Orden de 11 de diciembre de 1959.

[916] Por la que se modifica el artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959.

[917] Con la única salvedad de que se alude a "la reclamación (...) de la Delegación de Trabajo" [datos tomados de *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) de 1960, marginal 82], en vez de a la resolución, diferencia que carece de toda relevancia ya que se trata, hay que opinar necesariamente, de una simple errata: se indica *reclamación* en vez de resolución.

[918] Párrafo que, en la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960, preceptuaba: "Los mismos recursos podrán interponer los trabajadores con arreglo a lo que disponen los Decretos de 26 de enero de 1944, de 26 de noviembre de 1959 y esta misma Orden, y además podrán recurrir en el caso de que se modifique en la resolución el orden de prelación señalado en el apartado e) del artículo 11. Para el cómputo del plazo señalado en el párrafo anterior se partirá de la fecha en que el trabajador haya sido notificado por la Empresa de la resolución recaída y a ella comunicada".

[919] En este sentido el párrafo único de su Exposición de Motivos indicaba: "La Orden de 11 de diciembre de 1959, sobre aplicación del Decreto 2082/59 por el que se estableció el Subsidio de Paro, al señalar en el artículo 13 los recursos que pueden utilizarse contra las resoluciones o el silencio de las Delegaciones de Trabajo, o en su caso la Dirección General del Ramo en los expedientes que dicha Orden regula, quiso acentuar la facultad de recurrir por parte de los trabajadores afectados cuando se hubiera, en caso de acceder a las solicitudes, alterado el orden de prelación que señala el apartado e) del artículo 11 de la misma Orden; pero ello no supone que dichos afectados no puedan utilizar los demás recursos previstos en el Decreto de 26 de enero de 1944, conforme a las modalidades del Decreto de Subsidio y de la Orden que rectifica la presente (...)".

en que el trabajador haya sido notificado por la empresa de la resolución recaída y a la misma comunicada [920].

Aclaración anterior que podría estar motivada en el propio artículo 11.3.f) de la Orden de 11 de diciembre de 1959 [921], que, al regular la notificación de las resoluciones de la autoridad administrativa, hace mención únicamente a la empresa [922], obviando toda referencia a los trabajadores [923].

Posiblemente esta fue la razón por la que el párrafo segundo *in fine* del artículo 13 (en la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960) indicara cuando comienza a contar el cómputo del plazo para recurrir, habida cuenta que [*ex* artículo 11.3.f) [924]] la resolución administrativa era notificada sólo a la empresa, por lo que únicamente ésta tenía conocimiento del acto administrativo.

Esta situación se clarifica, aunque sólo en parte, a partir de la Orden de 5 de marzo de 1960 que, además de añadir un nuevo párrafo al artículo 13 [925], modifica el artículo 11.3.f) de la Orden de 11 de diciembre de 1959 [926].

En efecto, el nuevo artículo 11.3.f) [927] señala que la resolución administrativa debe ser notificada a empresa, trabajadores [928] e, incluso, a la Organización Sindical, debiendo constar en la misma los recursos procedentes y el plazo para

---

[920] Art. 13, párrafo segundo *in fine*, en la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960.

[921] Precepto no modificado por la Orden de 12 de enero de 1960, aunque, posteriormente, lo fue por la de 5 de marzo del mismo año.

[922] En cambio, la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955, por la que se dictan normas de aplicación del Decreto de 16 de junio de 1954 (sobre Seguro de Paro Tecnológico), señalaba en el párrafo primero de su artículo 5º: "Autorizado el cese de trabajadores, por causa de paro tecnológico, la Delegación de Trabajo dará cuenta de su resolución a la Empresa, obreros afectados y a la Oficina de Colocación, que procederá a la inclusión de oficio de los mismos en el correspondiente Censo de parados" (subrayado es nuestro).

[923] En efecto, el mencionado art. 11.3.f) de la Orden de 11 de diciembre de 1959 (antes de su modificación por la Orden de 5 de marzo de 1960) indicaba: "Se notificará en forma a la Empresa la resolución recaída en el expediente mediante testimonio literal de ésta, en el que constarán los recursos procedentes".

[924] Antes de su modificación por la Orden de 5 de marzo de 1960.

[925] En su redacción dada por el art. 2º de la Orden de 12 de enero de 1960.

[926] La Orden de 5 de marzo de 1960 (art. 1º) alude al *artículo 12, apartado f)* de la Orden de 11 de diciembre de 1959. No obstante, teniendo en cuenta que el artículo 12 no tiene apartado f) (como tampoco lo tiene ningún otro artículo de la mencionada Orden) y, sobre todo, considerando el contenido de la modificación, hay que opinar, necesariamente, que se trata de una errata.

[927] Que preceptuaba, en la redacción dada por el art. 1º de la Orden de 5 de marzo de 1960: "La resolución recaída en el expediente se notificará a la Empresa y a los trabajadores afectados, bien directamente o a través de sus representantes sindicales en la misma Empresa, así como a la Organización Sindical. Se hará constar en dicha notificación los recursos procedentes y el plazo para interponerlos".

[928] La propia Exposición de Motivos de la Orden de 5 de marzo de 1960 señalaba *ab initio*: "El artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959, al establecer los recursos que podrán interponer los trabajadores contra resoluciones que autoricen a sus empresas a modificar o prescindir de sus plantillas, requiere para su plena eficacia que se notifiquen debidamente a los interesados tales decisiones".

interponerlos [929]. Por tanto, se establece una vía directa de notificación entre organismo administrativo y trabajadores.

Ello supone que los trabajadores van a tener conocimiento del acto administrativo por el propio órgano encargado de resolver, posibilidad desconocida *ex* artículo 11.3.f) originario.

No obstante, al permanecer invariable el párrafo segundo del artículo 13 [930], se puede plantear la cuestión de qué fecha es la que inicia el cómputo de los plazos para recurrir por parte de los trabajadores: notificación *oficial* de la Administración [ya prevista en el nuevo artículo 11.3.f)] o comunicación de la resolución por parte de la empresa (*ex* artículo 13, párrafo segundo *in fine*).

A este respecto, se puede opinar que la primera solución es la más adecuada, máxime teniendo en cuenta que el Decreto 2082/1959 (al que desarrolla la mencionada Orden Ministerial) se remite al procedimiento establecido en el D´44 (siempre que no se oponga al mismo) y en éste los plazos de recursos comienzan a partir de la notificación [931].

Del mismo modo, el párrafo primero del artículo 29 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [932], ya en consonancia [933] con el artículo 122

---

[929] Sobre el requisito de que la notificación debería contener los plazos de interposición de recursos, el originario artículo 11.3.f) de la Orden de 11 de diciembre de 1959 no mencionaba nada al respecto, haciendo sólo alusión a los *recursos procedentes.*

[930] En la redacción dada por la Orden de 12 de enero de 1960.

[931] En efecto, el art. 4º, párrafo primero D´44 (en la redacción dada por el Decreto de 14 de noviembre de 1958, aunque esta materia concreta no sufrió modificación) indicaba: "podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo en el plazo de ocho días, contados desde la notificación del acuerdo". Sobre la ampliación del plazo de ocho a quince días, la STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761) rechaza que sea firme una resolución de la Delegación de Trabajo por haber transcurrido los ocho días señalados en el art. 4º D´44, "porque tal límite de tiempo fue posteriormente ampliado al de quince días, común para todos los recursos de alzada" de acuerdo con el artículo 122 LPA´58 (aplicable a los procedimientos de crisis en virtud del art. 1º.3 de la mencionada Ley); en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1969 (Ar. 1946). Este plazo (quince días), añade la Sentencia mencionada de 6 de mayo de 1966, está en armonía con el artículo 29 del Reglamento de 14 de noviembre de 1961 (se refiere la Sala a la Orden del Ministerio de Trabajo, citada *supra*), dictado al amparo de la autorización concedida al citado Ministerio por el artículo 23 de la Ley de 22 de julio de 1962 (se refiere a la Ley 62/61, sobre Seguro de Desempleo); dicho artículo 23 preceptuaba: "El Ministerio de Trabajo dictará en la esfera de su competencia o propondrá en otro caso al Gobierno (...) las disposiciones de aplicación de la presente Ley". Asimismo, hay que señalar que el mencionado plazo de 15 días (contenido *ex* art. 122.4 LPA´58) no sufrió alteración por la Ley 164/1963, de 2 de diciembre (BOE, 5 de diciembre) que modificó determinados artículos de la LPA´58.

[932] Párrafo que preceptúa: "La resolución dictada por la Delegación de Trabajo se notificará a la Empresa y a los trabajadores afectados (...) y a la Organización Sindical, previniéndoles de su derecho de recurso ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo en el plazo de quince días hábiles, contados desde la fecha de la notificación". En interpretación del mencionado artículo 29 se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568), que, ante la notificación efectuada por la Administración a los vocales del Jurado de Empresa, señala que la aludida Orden *no confiere representación a los vocales del Jurado de Empresa, que permitiera considerar la notificación a los mismos, como si se hiciera a los propios trabajadores, permitiendo tan sólo servirse de tales vocales para, a través de ellos, hacer llegar la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo a los productores afectados, esto es, que no les confiere la condición de representantes, sino el papel de simples "nuntius" o mensajeros, lo que les obliga a haber cumplido con el deber de acreditar la puesta en conocimiento de la resolución de que se trata a los tan repetidos trabajadores, cosa que no hicieron, o, por lo menos que no se ha probado que lo efectuaran, que es lo mismo, por lo que hay que estimar como no practicada la notificación en controversia, de acuerdo con la doctrina ya sentada por esta Sala en su S. de 29 de septiembre de 1973 (R. 3898).*

[934] de la LPA´58 [935], establece el plazo para recurrir el acuerdo de la Delegación de Trabajo en quince días hábiles [936], contados desde la fecha de la notificación [937].

Este mismo plazo [938] (15 días hábiles) se señala, asimismo, para los recursos interpuestos contra las resoluciones de la Dirección General de Ordenación del Trabajo [939] ante el Ministro de Trabajo, en virtud del párrafo segundo del artículo 30 de la mencionada Orden, cuando aquélla resuelva en primera instancia.

Por su parte, la Dirección General, cuando actúa en vía de recurso, deberá resolver en el plazo de 15 días hábiles, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 30, párrafo primero, de la Orden de 14 de noviembre de 1961.

El referido plazo para resolver es idéntico al señalado en el artículo 4º, párrafo tercero del D´44 [940] (con la ampliación efectuada por el Decreto de 14 de noviembre de 1958 [941]).

---

[933] Hay que recordar que la disposición final 1ª.3 *in fine* LPA´58 preceptuaba: "Las normas reglamentarias de procedimiento se adaptarán por los Ministerios interesados, en el plazo de un año, a las directrices de la presente Ley".

[934] Y, en concreto, con el apartado 4 del mismo.

[935] Según la STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761), mencionada *supra*, es de aplicación el referido artículo 122 LPA´58 en virtud de lo preceptuado en el artículo 1º.3 de la aludida Ley, que señala: "El silencio administrativo y el ejercicio del derecho de recurso en vía administrativa que estuviere reconocido en disposiciones especiales se ajustarán, en todo caso, a lo dispuesto en los artículos 94 y 95 y en el Título V de esta Ley, respectivamente" (subrayado es nuestro), por lo que, concluye la Sala, es de aplicación el artículo 122 LPA´58 aunque el procedimiento de crisis tenga carácter especial. De otro lado, hay que indicar que el artículo 122 LPA´58 fue reformado por el artículo único de la Ley 164/1963, de 2 de diciembre, por la que se modifican determinados artículos de la LPA´58 [BOE, 5 de diciembre (en adelante LPA´63), que entró en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE]; sobre la reforma mencionada del artículo 122, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 1116).

[936] Se amplía, pues, expresamente el plazo de 8 a 15 días hábiles. Plazo que, de otro lado, es de *caducidad*, pudiendo ser apreciada, por tanto, *de oficio* (*vid*. Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 193); sobre la caducidad del plazo para recurrir en alzada, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 11 de octubre de 1962 (Ar. 3615).

[937] Para el supuesto que no existiera notificación expresa, el art. 29, párrafo segundo de la Orden señalaba que el "mismo recurso (se refiere al de alzada) podrá ser interpuesto por la Empresa en el caso de que fuera tácitamente denegada la petición que hubiera deducido (...)".

[938] De caducidad, de acuerdo, entre otras, con la STS (CA, Sala 4ª) de 11 de octubre de 1962 (Ar. 3615), añadiendo la Sala que la fecha a tener en cuenta es la del "sello del registro de entrada estampada en dicho Ministerio", siendo irrelevante, lógicamente, la fecha contenida en el recurso.

[939] Organismo al que se atribuye las competencias de la DGT, en virtud de la disposición adicional 2ª del Decreto 288/1960, de 18 de febrero, sobre Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo.

[940] Párrafo que preceptuaba (en la redacción dada por el artículo único del Decreto de 14 de noviembre de 1958): "La Dirección General de Trabajo resolverá los recursos deducidos ante la misma en el plazo máximo de quince días, debiendo solicitar preceptivamente informe de los Ministerios de Industria y Comercio" y al que se remite el párrafo cuarto del mismo artículo cuando indica que el recurso ante el Ministro del Departamento seguirá "los mismos plazos y condiciones anteriormente fijadas", es decir, debe resolver en un plazo máximo de 15 días, tal y como establece el párrafo tercero del mencionado precepto D´44.

[941] A pesar que el Decreto de 14 de noviembre de 1958 indicaba en su Título "modifica el Decreto de 26 de enero de 1944", más que modificar amplió los arts. 3º y 4º del D´44, en el sentido de añadir una aclaración al párrafo final del artículo 3º y un párrafo en mitad del originario artículo 4º, siendo debida esta última ampliación a la entrada en vigor (el 1 de noviembre de 1958) de la Ley de Procedimiento Administrativo, ya que, como señala el párrafo tercero de la propia Exposición de Motivos del Decreto de 14 de noviembre de 1958, "es aconsejable aplicar (...) aquéllos principios que en punto de notificaciones introduce la citada Ley de Procedimiento Administrativo".

Transcurrido el plazo de quince días y no habiéndose resuelto el recurso por parte de la Dirección General o del Ministro, según los casos, se podría opinar que operaría la institución del silencio, en este caso negativo, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 94.2 LPA´58 [942].

No obstante, hay que tener en cuenta que el artículo 125.1 LPA´58 alude al plazo de *tres meses* para entender desestimado el recurso de alzada, por lo que hay que concluir que éste es el periodo necesario [943] para que opere la institución del silencio en vía de recurso, máxime si se considera que el mencionado artículo se contiene en el Título V de la referida Ley, por lo que es de aplicación a los procedimientos especiales (artículo 1.3 LPA´58).

Igualmente, la Orden de 14 de noviembre de 1961 [944], *ex* artículo 31 [945], establece que la interposición del recurso [946] no priva de carácter ejecutivo [947] a la autorización [948], extremo sobre el que guardaba silencio el D´44.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el referido artículo señala sólo los efectos de la interposición de recursos por parte de los trabajadores [949], extremo

---

[942] En la redacción dada al precepto por el artículo único de la LPA´63 (no obstante, el precepto originario LPA´58 también establecía el silencio negativo en vía de recurso en su apartado 1).

[943] Al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 30 de abril de 1962 (Ar. 2019) indica la necesidad de que el recurrente deje transcurrir tres meses para poder acudir a la vía contenciosa [a pesar de que la mencionada Sentencia se refiere a un supuesto de hecho de clasificación profesional, hay que opinar que sus fundamentos jurídicos son perfectamente aplicables a los procedimientos de crisis, ya que la Sala, interpretando la expresión *en todo caso*, contenida en el art. 1.3 LPA´58, señala que el art. 125 (por estar ubicado en el Título V) es de aplicación a todos los recursos regulados en disposiciones especiales]. Por tanto, la mención del art. 94.2 *in fine* LPA´58 (en la redacción dada al precepto por el artículo único LPA´63) al *transcurso del plazo fijado para resolverlo*, no está referida a los quince días (*ex* art. 30 de la Orden de 14 de noviembre de 1961) sino a los tres meses (*ex* art. 125.1 LPA´58). Además de lo señalado, hay que indicar que el Reglamento de Procedimiento Administrativo del año 1954 fue derogado por la propia LPA´58 [en este sentido, STS (CA, Sala 5ª) de 27 de noviembre de 1961 (Ar. 463 de 1962) y STS (CA, Sala 4ª) de 26 de septiembre de 1963 (Ar. 4357)].

[944] En el mismo sentido, aunque diferente redacción, que el párrafo final introducido en el artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 (modificado por la Orden de 12 de enero de 1960) por la Orden de 5 de marzo de 1960 (art. 2º).

[945] Párrafo primero.

[946] Sin que sea obstáculo para ello que el recurrente haya cometido error en la "calificación del recurso (...) siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter" (art. 114.2 LPA´58). En este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de octubre de 1965 (Ar. 4799).

[947] Sobre el carácter no suspensivo de los recursos, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175), que se remite *ad exemplum* a otras declaraciones jurisprudenciales en el mismo sentido (Sentencias de 4 de enero de 1952 y 11 de octubre de 1955).

[948] Al respecto, la STS (Social) de 1 de julio de 1963 (Ar. 3714) señala que la interposición de recurso no priva a la autorización de su carácter ejecutivo, "sin perjuicio de las consecuencias que su revocación originaría en contra de la empresa y a favor de los trabajadores". Igualmente, la STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674) alude a la "ejecución provisional de las resoluciones recurridas"; la STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424) se refiere, *obiter dicta*, a la "fuerza ejecutiva", aun cuando sea recurrida la resolución; el Auto del TS (CA, Sala 4ª) de 11 de junio de 1968 (Ar. 3156) menciona "la ejecutoriedad conceptual de los actos administrativos" y la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175) señala el "privilegio de ejecutividad" (término más correcto, indica la Sala, que el de ejecutoriedad, por venir ésta más bien referida a la "ejecución forzosa o acción de oficio").

[949] Igual que el artículo 13 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (modificado por la de 12 de enero de 1960 y en la redacción dada por la de 5 de marzo de 1960), cuyo párrafo tercero (introducido por el art. 2º de la citada Orden de marzo de 1960) *ab initio* se remite a los recursos señalados en el párrafo anterior y éste alude a los interpuestos por los trabajadores.

de todo punto lógico ya que ello significa que la medida solicitada por la empresa ha sido autorizada [950], debiéndose regular, por tanto, las consecuencias que se deriven de la puesta en práctica de aquélla, si, posteriormente, el recurso de los trabajadores es estimado [951].

De esta forma, el principio general contenido en el párrafo primero del mencionado precepto [952] es que la empresa puede hacer efectiva la medida inicialmente autorizada [953], aunque, posteriormente, recurrida por los trabajadores [954].

No obstante, si el recurso es estimado, está obligada a abonar *a los trabajadores los devengos que hubiesen debido percibir* [955]*, computando en ellos las prestaciones del Seguro de Desempleo desde que se cumplimentó la decisión revocada hasta la ejecución de la que haya resuelto el recurso* [956] (*ex* artículo 31, párrafo segundo *ab initio* de la Orden de 14 de noviembre de 1961 [957]), disposición en la que, como ha indicado la doctrina, curiosamente no están previstos *los efectos para el futuro* [958]*.*

---

[950]Sobre la comunicación escrita a los trabajadores, por parte de la empresa, de la medida autorizada por el organismo correspondiente, la STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674) señala que la misma no es necesaria, indicando que es "conclusión lógica" porque "la legislación impone la necesidad del requisito formal, más amplio y de más garantías para los productores, de la tramitación de un expediente por las Autoridades Administrativo (sic) Laborales". En el mismo sentido, Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 228, nota 35, señala que, autorizados y notificados los despidos por el órgano administrativo, no se exige "otra formalidad para su imposición".

[951]En concreto, el resarcimiento que debe llevar a cabo la empresa al Instituto Nacional de Previsión (previsto en el párrafo segundo *in fine* del artículo 31 de la Orden de 14 de noviembre de 1961) está motivado porque era éste el organismo encargado de la administración y gestión del Seguro de Desempleo (art. 17 de la Ley 62/1961 y art. 53.2 de la Orden de 14 de noviembre de 1961).

[952]También contiene este principio general el artículo 116 LPA´58, tanto en su versión originaria como después de la reforma operada en el precepto por el artículo único de la LPA´63 ya que la única modificación consistió en añadir *in fine* la alusión a los supuestos de nulidad de pleno derecho, permaneciendo, pues, el resto del texto inalterado. Así pues, como ha indicado la doctrina, la suspensión del acto administrativo en vía de recurso supone una excepción "frente al principio general de ejecutoriedad" (García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op.* cit., pág. 475, siendo la redacción del Capítulo, donde se encuadra el texto comentado, de García de Enterría).

[953]Respecto de la efectividad de la autorización, aunque sea recurrida, *vid*. STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674).

[954]Sobre el carácter ejecutivo de la autorización recurrida, *vid*. STS (Social) de 1 de julio de 1963 (Ar. 3714). Ello supone, pues, que, en caso de ser autorizado el despido, el contrato de trabajo se extingue "a pesar de la tramitación del recurso" (Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 239).

[955]Abono que, asimismo, estaba previsto en el art. 2º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de marzo de 1960, por la que se añade un nuevo párrafo al artículo 13 de la Orden de 11 de diciembre de 1959, en su redacción modificada por la de 12 de enero de 1960.

[956]STS (Social) de 1 de julio de 1963 (Ar. 3714): la revocación de la autorización inicialmente concedida produciría consecuencias en "contra de la empresa y a favor de los trabajadores".

[957]Sobre el mencionado artículo 31 y, en concreto, respecto a la regulación de los efectos de la estimación del recurso instado por los trabajadores, se ha señalado que el empresario "resulta perjudicado sin otra culpa que la de actuar de conformidad con una autorización administrativa" ya que debe satisfacer a los trabajadores los devengos dejados de percibir y, además, reintegrar al Instituto Nacional de Previsión las prestaciones satisfechas a los trabajadores y las cuotas patronal y obrera (Montoya Melgar, A.: *Jurisdicción y Administración ...*, *op.* cit., pág. 85).

[958]Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 241, en relación con la ausencia de prescripción del mencionado párrafo respecto a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, matizando, no obstante, que aquélla *debe producirse*.

Excepcionalmente, sin embargo, la autoridad administrativa [959] puede acordar, *en casos debidamente justificados*, que el recurso interpuesto por los trabajadores *suspenda la ejecución de la resolución impugnada* (párrafo tercero del mencionado artículo 31) [960].

En el supuesto contrario, es decir, si la solicitud empresarial hubiera sido desestimada, en todo caso recurriría la empresa [961] (no los trabajadores) siendo innecesario lo preceptuado en el artículo 31 ya que aquélla no podría llevar a cabo medida alguna por haber sido desautorizada.

Finalmente, hay que indicar que las resoluciones expresas o tácitas [962] (de la Dirección General de Trabajo [963] o del Ministro de Trabajo [964]), recaídas en

---

[959] A la que "competa la resolución del recurso" (Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 239).

[960] En este sentido, la STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674) indica que la autoridad laboral "puede acordar que quede en suspenso la resolución impugnada durante la sustanciación" del recurso. Posibilidad de suspensión que, asimismo, se recogía en el art. 116 LPA´58 (tanto en su versión originaria como después de la reforma operada en el precepto por el artículo único de la LPA´63) y en el art. 13, párrafo tercero *in fine* de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (precepto modificado por la de 12 de enero de 1960) en la redacción dada por la de 5 de marzo de 1960 que introdujo (*ex* art. 2º) el mencionado párrafo tercero.

[961] Aun en el supuesto que también fuera desestimada la petición empresarial en vía de recurso, ello no es obstáculo para que la empresa, si las circunstancias devienen más desfavorables, solicite nuevamente autorización, iniciando otro expediente administrativo, no rigiendo, pues, la institución de *cosa juzgada*. A este respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de febrero de 1963 (Ar. 1338) señala que "la excepción de cosa juzgada no se puede aplicar a los expedientes de crisis industrial, por la misma naturaleza de ellos", de modo que, si la situación de crisis se acentúa, se deberá acceder a lo solicitado por la empresa, aunque una anterior solicitud hubiese sido denegada; en casi parecidos términos, se expresa la STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621) indicando que "la excepción de cosa juzgada (no) es aplicable a los expedientes de crisis industrial, por la misma naturaleza de ellos", lo que supone que, "en cualquier momento", pueden las empresas "afectadas por la crisis solicitar de la Autoridad laboral correspondiente la adecuación de sus plantillas y de sus condiciones de trabajo a las necesidades de la producción ya que la situación económica de aquéllas puede cambiar con el tiempo y ofrecer una realidad que (...) haga necesaria la intervención administrativa". En el mismo sentido se pronuncia la Resolución de la DGE de 4 de octubre de 1967, que desestima la petición empresarial por falta de demostración de la crisis, pero indicando que la empresa puede en un futuro instar de nuevo el expediente si cuenta con datos más reales y exactos (tomada de Maravall Casesnoves, H.: "Jurisprudencia", *op.* cit., pág. 122). No obstante, se exige para iniciar un segundo o posterior expediente por la misma empresa que "la situación de ella (se refiere a la empresa) hubiese cambiado, y si es en el orden de tipo económico que, éste sea mucho peor que el que tuviese el (sic) proponerlo por primera vez, es decir, que para que sean viables los ulteriores, es requisito esencial que surjan hechos nuevos, pues de estarse en igual postura, y condiciones y circunstancias que la surgida pretéritamente ante la autoridad administrativa competente, no pueden prevalecer los subsiguientes" [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de diciembre de 1966 (Ar. 1370 de 1967), debiéndose indicar que las comas, en la mayoría de las ocasiones incorrectamente colocadas, han sido transcritas tal y como aparecen en la Sentencia]. De otro lado, sobre las similitudes y diferencias existentes entre *res iudicata* administrativa y *res iudicata* judicial, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 6 de noviembre de 1965 (Ar. 5077) y, en concreto, sobre la fundamentación de las diferencias, *vid.* STS (CA, Sala 3ª) de 6 de febrero de 1961 (Ar. 418). Asimismo, respecto a los requisitos de la *res iudicata* administrativa, *vid.* STS (CA, Sala 3ª) de 6 de febrero de 1961 (Ar. 418): "identidad de partes, de pretensión, de objeto, de causa y procedimiento" y SSTS (ambas CA, Sala 5ª) de 19 de noviembre de 1964 (Ar. 5063): "identidad de personas, cosa, acción y base jurídica" y de 17 de diciembre de 1964 (Ar. 5543): "identidad de personas, cosas y causas de pedir" y, en cuanto a los requisitos de la *res iudicata judicial, vid.* STS (CA, Sala 3ª) de 11 de noviembre de 1961 (Ar. 3741): "identidad entre las cosas, causas, personas de los litigantes y calidad con que lo fueron" [como se puede comprobar, los mismos que para la existencia de *res iudicata* administrativa (la única diferencia está en que se alude a *litigantes*, en vez de a personas -o a partes- *in genere*)].

[962] El contenido del silencio se preceptuó positivo (tanto en primera instancia como en vía de recurso) *ex* art. 28, párrafo segundo del Decreto de 2 de abril de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo, derogado por la LPA´58 [respecto a la referida derogación, *vid. supra* STS (CA, Sala 5ª) de 27 de noviembre de 1961 (Ar. 463 de 1962)]. No obstante, doctrina muy cualificada (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 87) señaló que la cuestión "podía ser dudosa a la sola vista del Decreto de 26 de enero de 1944" (hay que recordar que el art. 4º D´44, ni en su versión originaria, ni con la *ampliación* efectuada por el Decreto de 14 de noviembre de 1958, aludía a la posibilidad de silencio -positivo o negativo- en materia de recurso); en cambio, para la

materia de recursos [965], agotan la vía administrativa [966], lo que supone la imposibilidad de planteamiento de nuevos recursos administrativos [967].

No obstante, agotada la vía administrativa [968], queda expedita la contencioso-administrativa [969], regulada en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-

---

primera instancia el D´44 (art. 3º, párrafo cuarto) indicó expresamente el carácter positivo del silencio y, posteriormente, el Decreto de 22 de octubre de 1959 le dio contenido negativo. Es a partir de la entrada en vigor de la LPA´58 (1º de noviembre de 1958, de acuerdo con lo señalado en su disposición final 8ª) cuando el sentido del silencio -en materia de recurso- se convierte en negativo, en virtud de su art. 125.1 ("transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que se notifique su resolución, se entenderá desestimado y quedará expedita la vía procedente"), siendo de aplicación directa el mencionado precepto a los procedimientos especiales (como el de crisis) de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.3 LPA´58, dado que el aludido artículo 125 se contiene en el Título V de la referida Ley). De otro lado, sobre la necesidad de que el interesado deje transcurrir el plazo de tres meses para poder acudir a la jurisdicción contenciosa, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 30 de abril de 1962 (Ar. 2019), citada *supra*,que señala la aplicación del art. 125 (por estar contenido en el Título V) a todos los recursos regulados en disposiciones especiales. En cambio, no sería de aplicación directa a los procedimientos especiales el articulado contenido en el Título IV, de acuerdo con el art. 1.2 y disposición adicional 1ª.3 LPA´58 [a este respecto, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 14 de noviembre de 1963 (Ar. 3440)].

963 El art. 4º, párrafo tercero *in fine* D´44 (una vez ampliado el precepto por el Decreto de 14 de noviembre de 1958) señala: "Contra estas resoluciones no cabrá recurso alguno", en referencia a las Resoluciones de la DGT en vía de recurso.

964 El art. 4º, párrafo cuarto D´44 (una vez ampliado el precepto por el Decreto de 14 de noviembre de 1958) preceptúa: "(...) sólo cabrá recurso ante el Ministro del Departamento (...)" (subrayado es nuestro), es decir ante el Ministro de Trabajo, lo que significa que, una vez resuelto tal recurso, no cabe otro ulterior en vía administrativa.

965La autoridad que resuelva el recurso de alzada está facultada para "confirmar, revocar o modificar la resolución recurrida" *ex* art. 93 LPA´58 [STS (CA, Sala 4ª) de 12 diciembre de 1963 (Ar. 5289)].

966No obstante, la expresión contenida en el originario art. 4º, párrafo primero *in fine* D´44 ("contra estas resoluciones no habrá recurso alguno"), terminología que se reiteró en la modificación operada en el art. 4º D´44 por el Decreto de 14 de noviembre de 1958 ["contra estas resoluciones no cabrá recurso alguno" (nótese que sólo se varía el verbo *habrá* por *cabrá*)] planteó la duda doctrinal de la posibilidad de revisión ulterior de tales actos en vía judicial, máxime teniendo en cuenta que la STS (CA) de 3 de enero de 1958 decretó la incompetencia de Jurisdicción en tales materias (sentencia mencionada por Montoya Melgar, A.: *Jurisdicción y Administración ..., op.* cit., pág. 84 y nota 96 de la misma página). En cambio, a partir de la década de los sesenta, no existió la menor duda sobre la función revisora de la jurisdicción contencioso-administrativa respecto a los actos administrativos recaídos en materia de crisis (prueba de ello son las múltiples Sentencias que han sido reseñadas sobre el particular). Abundando en la afirmación anterior, hay que indicar que la STS (CA, Sala 4ª) de 20 de marzo de 1964 (Ar. 1757) señala que la expresión "no cabe recurso" se refiere sólo al procedimiento administrativo y, en el mismo sentido, se pronuncian las sentencias siguientes: STS (CA, Sala 4ª) de 3 de noviembre de 1964 (Ar. 4886): la frase "sin ulterior recurso", utilizada en múltiples disposiciones legales, "no alcanza el (recurso) contencioso-administrativo", ya que para excluir esta vía es necesaria "una directa mención prohibitiva consagrada en normas que tengan rango de Ley"; STS (CA, Sala 4ª) de 22 de junio de 1968 (Ar. 3314): la expresión "sin ulterior recurso" indica que no cabe la posibilidad de nuevos recursos administrativos, pero sí el contencioso-administrativo y STS (CA, Sala 4ª) de 11 de febrero de 1965 (Ar. 694): agotada la vía administrativa, se puede promover recurso contencioso-administrativo.

967Excepto el recurso extraordinario de revisión ante el Ministro de Trabajo previsto en el art. 44 del Decreto de 2 de abril de 1954, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo, y, posteriormente, en el art. 127 LPA´58 (que alude *in genere* al *Ministro competente*), siempre y cuando se diera alguno de los supuestos previstos en los diferentes apartados de los citados preceptos. Sobre el mencionado recurso, en materia de crisis, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 18 de febrero de 1963 (Ar. 1338), referida al art. 44 del Decreto de 2 de abril de 1954 y sobre la posibilidad de recurrir en revisión ante el Ministro de Trabajo sólo a partir del 1 de junio de 1954 (fecha de la entrada en vigor del Decreto de 2 de abril de 1954), *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 26 de septiembre de 1963 (Ar. 4357).

968Requisito *sine qua non* para acudir a la vía contenciosa [al respecto, STS (CA, Sala 5ª) de 15 de enero de 1968 (Ar. 43) que inadmite el recurso contencioso-administrativo por no existir acto definitivo, dado que el acto de la Administración era susceptible de posterior impugnación en vía administrativa, sin haberse efectuado; en el mismo sentido, sobre la necesidad de existencia de resolución administrativa definitiva, entre otras, STS (CA, Sala 5ª) de 23 de noviembre de 1964 (Ar. 5461) y STS (CA, Sala 5ª) de 23 de junio de 1965 (Ar. 3448)].

969Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 87, señala que, apurada la vía administrativa, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo por haberlo entendido así la Jurisprudencia en "preceptos semejantes", aunque, reconoce el autor, desconoce "fallos sobre éste en concreto" (en referencia al artículo 4º D´44). No

Administrativa de 27 de diciembre de 1956 [970], modificada parcialmente por la Ley 10/1973, de 17 de marzo [971].

2.9.- RECURSO JURISDICCIONAL CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO [972]

De acuerdo con el artículo 37.1 LJCA´56, *el recurso contencioso-administrativo será admisible en relación con las disposiciones y actos de la Administración que no sean susceptibles de ulterior recurso ordinario en vía administrativa* [973]. Es decir, como ha indicado de forma reiterada el Tribunal Supremo, para que proceda la vía judicial contencioso-administrativa es necesario que la Administración *haya dicho su última palabra* [974].

---

obstante, la posibilidad de acudir a la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en materia de crisis empresarial, es en la actualidad, e incluso a partir de la década de los sesenta, una cuestión indiscutida por parte de la Jurisprudencia. De ahí la proliferación de Sentencias recaídas sobre el particular, muchas de las cuales han sido objeto de análisis, y pudiéndose citar, a este respecto y como ejemplo, la STS (CA, Sala 4ª) de 9 de mayo de 1963 (Ar. 3167) que, después de desestimar la alegación de inadmisibilidad del recurso contencioso, aducida por el Abogado del Estado, señala la posibilidad de acudir a la citada vía en virtud del artículo 37 LJCA´56, a la vez que menciona otras Sentencias del mismo Tribunal en idéntico sentido: las de 26 de febrero, 13 de abril, 10 de mayo y 6 de junio, todas de 1962 (Ar. 680; 1667; 1819 y 2588, respectivamente), así como las de 16 de abril y 10 de octubre del mismo año (Ar. 1902 y 3824, respectivamente). Por tanto, hay que concluir indicando que la observación realizada por Alonso Olea (*op. et loc.* cit. *supra*) puede ser debida a que su obra es de fecha anterior a las Sentencias reseñadas.

[970] BOE, 28 de diciembre.

[971] BOE, 21 de marzo.

[972] La STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685) recoge, como en la misma se señala, "las directrices básicas que, en (...) materia de crisis laboral, ha sentado la doctrina jurisprudencial de esta Sala (...)", y que son las siguientes: 1ª.- "la actividad administrativa se produce en este ámbito intervencionista con un margen de sana discrecionalidad, extensivo tanto a la apreciaci

ón de hechos y circunstancias concurrentes como a la valoración de los informes recaídos en el procedimiento", remitiéndose a las Sentencias de 16 de abril de 1969 (Ar. 1946), 2 de junio de 1970 (Ar. 3033), 9 de mayo de 1972 (Ar. 2968) y 23 de enero de 1974 (Ar. 563); 2ª.- "en la fiscalización en vía jurisdiccional de dicha actividad administrativa el Tribunal ha de valorar de modo global el resultado de los datos y pruebas obrantes en las actuaciones pues, en expresión de la S. de 3 de marzo de 1973 (R. 972), «el resultado de la verdadera crisis económica de una empresa es algo que no se halla previsto por una regla de obligada observancia y debe valorarse con el resultado conjunto probatorio obrante en el mismo» y 3ª.- "es a la parte actora, en este caso a la empresa, a quien incumbe probar aquellos hechos o circunstancias básicas que, preteridos o no debidamente ponderados por el órgano administrativo, sean adecuadas para contradecir la estimación discrecional de la Administración", como indican, entre otras, las Sentencias de 13 de abril de 1973 (R. 1837) y 8 de mayo de 1974 (R. 2339). "A la luz de estos criterios jurisprudenciales", la Sala concluye señalando, "habrá de enjuiciarse en el caso la procedencia o no de la autorización administrativa" que se recurre.

[973] Obviamente, por tanto, no son susceptibles de dicho recurso contencioso los actos o acuerdos de la Administración que hayan sido previamente anulados [STS (CA, Sala 5ª) de 8 de julio de 1961 (Ar. 3134)] o los actos de la Administración realizados en cumplimiento de una sentencia [STS (CA, Sala 5ª) de 12 de mayo de 1961 (Ar. 2260)].

[974] En este sentido, entre otras, e interpretada *a sensu contrario*, se puede citar la STS (CA, Sala 4ª) de 12 de diciembre de 1963 (Ar. 5289) que señala: "el carácter revisor de la jurisdicción contencioso-administrativa hace (...) que la Sala no puede resolver sobre materias en que la Administración no haya dicho su última palabra y no esté agotada por lo mismo la vía administrativa". Es inadmisible, pues, la vía contencioso-administrativa contra un telegrama, que no supone la existencia de un acuerdo o resolución, por tener sólo carácter informativo [STS (CA, Sala 5ª) de 23 de noviembre de 1962 (Ar. 4665)] o contra un oficio de la Administración que no entraña *resolución definitiva* [STS (CA, Sala 4ª) de 27 de febrero de 1962 (Ar. 1069)]. Tampoco procede la referida vía contra los actos *interlocutorios* o de trámite, si no deciden el fondo del asunto [STS (CA, Sala 3ª) de 30 de junio de 1964 (Ar. 3299), distinguiendo, además, la Sala entre estos actos y los *incidentales* que sí pueden ser recurridos ante dicha jurisdicción] y, en el mismo sentido (sobre actos de trámite no impugnables), se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de julio de 1964 (Ar. 3966) que considera como tales los relativos a *información pública* o *exposición pública*, ya que no ponen fin al procedimiento sino que sirven para preparar la decisión definitiva; en cambio, sí procede impugnación contenciosa cuando el acto de tramitación decide *directa e irrevocablemente el fondo del asunto* [STS (CA, Sala 4ª) de 29 de junio de 1966 (Ar. 70 de 1967)].

2.9.1.- LEGITIMACIÓN ACTIVA

Este nuevo conducto [975], no ya administrativo sino judicial, puede ser instado [976] por quien tuviere *interés directo* [977] en la anulación [978] del acto o acuerdo procedente de la Administración [979], en virtud de lo preceptuado en el artículo 28.1.a) LJCA´56 [980].

---

[975]Sin que sea obstáculo para ello la consideración discrecional de la actuación de los organismos de instancia, ya que la LJCA´56 no excluye de su ámbito de aplicación (*ex* art. 2º) los actos discrecionales, por lo que hay que entender que los mismos no están exentos de fiscalización. Al respecto se pronuncia la STS (CA, Sala 5ª) de 6 de octubre de 1960 (Ar. 3245) indicando que entre los actos exceptuados del recurso contencioso-administrativo (*ex* arts. 2 y 40 LJCA´56) no se señalan los discrecionales, corroborando esta afirmación, añade la Sala, la propia Exposición de Motivos; en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 15 de noviembre de 1965 (Ar. 5511): "el acto producido en la órbita discrecional (...) siempre encierra materia para el recurso jurisdiccional, conforme al art. 1º de su ley (se refiere la Sala a la LJCA´56), hecho mérito también de que la misma, según se lee en la Exposición de Motivos, no menciona de excluidos de fiscalización los actos discrecionales".

[976]*In genere*, sobre la legitimación de las Asociaciones para instar el procedimiento contencioso-administrativo, *vid.* STS (CA, Sala 5ª) de 15 de marzo de 1968 (Ar. 1294).

[977]Es decir, empresario y trabajadores de la empresa, a la que se refiere el procedimiento administrativo previo. Sobre la posibilidad de entablar los trabajadores recurso contencioso-administrativo se pronuncian las SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930), que la fundamenta en estar los mismos "directamente afectados por el acto recurrido" [*a sensu contrario*, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 7 de enero de 1966 (Ar. 164)], y de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008), que señala que es indudable que los trabajadores pueden recurrir, ya que "no es posible desconocer su interés directo y personal en la pretensión por ellos deducida" (respecto a esta Sentencia, hay que aclarar que, a pesar de su fecha, se refiere a la impugnación de una resolución del Ministerio de Trabajo de abril de 1970, recaída en recurso de alzada contra resolución de la DGT de 2 de diciembre de 1969). En cambio, no existe *interés directo* de los trabajadores en materia de sanciones a la empresa, por lo que aquéllos no podrán recurrir contra el acuerdo administrativo de no imposición de multa "porque de esa multa no nace una situación jurídica que favorezca a los reclamantes" [STS (CA, Sala 4ª) de 22 de diciembre de 1962 (Ar. 513 de 1963)]; asimismo se señala que no existe interés directo (en la recurrente) porque la nulidad que pretende *no* (la) *beneficiaría en lo más mínimo* [STS (CA, Sala 3ª) de 12 de febrero de 1965 (Ar. 888)]. En el mismo sentido, y *a sensu contrario*, existe interés directo cuando, *de prosperar la acción entablada, originaría un beneficio jurídico a favor del accionante* [STS (CA, Sala 5ª) de 30 de noviembre de 1966 (Ar. 315 de 1967)] y de igual contenido, e incluso en expresión casi idéntica, STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1966 (Ar. 896 de 1967), aunque aludiendo a *interés personal, actual, concreto y directo*, que indica que existe el mismo cuando, *de prosperar la acción entablada, originaría un beneficio a favor del promotor. In genere*, STS (CA, Sala 4ª) de 30 de octubre de 1968 (Ar. 4776), aplicando el Principio General del Derecho *donde no hay interés no hay acción*.

[978]La finalidad del recurso contencioso-administrativo es *restaurar el orden jurídico perturbado*, cuando la Administración, en el ejercicio de sus facultades administrativas, *realiza un acto o toma una determinación que lastima un derecho o un interés legítimo del reclamante* [STS (CA, Sala 4ª) de 17 de noviembre de 1961 (Ar. 3988)].

[979]Siendo la parte actora, es decir, quien interponga el recurso jurisdiccional, a "la que incumbe probar aquellos hechos o circunstancias (...) que, (...) no debidamente ponderados por el Órgano administrativo, sean adecuadas para contradecir la estimación discrecional de la Administración" [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)]; en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805) que desestima el recurso por no haber aportado los recurrentes "prueba alguna que venga a desvirtuar las circunstancias que se tuvieron en cuenta para dictar la resolución administrativa".

[980]El *interés directo*, al que se refiere el mencionado apartado a), ha sido interpretado por la Jurisprudencia como sinónimo de *inmediato*, no bastando el "genérico deseo ciudadano de legalidad" [STS (CA, Sala 4ª) de 5 de mayo de 1965 (Ar. 4031)] o el deseo de que "cualquier ciudadano quiera que la Administración Pública obre con arreglo a la Ley" [STS (CA, Sala 4ª) de 7 de diciembre de 1968 (Ar. 5507)], por lo que "no es suficiente cualquier interés, sino únicamente el que de prosperar la acción entablada originaría un beneficio jurídico para el accionante" [STS (CA, Sala 4ª) de 22 de noviembre de 1965 (Ar. 5552)]; en el mismo sentido, SSTS de 21 de noviembre de 1966 [CA, Sala 4ª (Ar. 896 de 1967)]; 30 de noviembre de 1966 [CA, Sala 5ª (Ar. 316 de 1967)] y 7 de diciembre de 1968 [CA, Sala 4ª (Ar. 5507)]. En resumen, "para reputar que es *directo* el interés legitimador basta con que la declaración jurídica pretendida coloque al accionante en condiciones naturales y legales de consecución del beneficio, sin que simultáneamente quede asegurado que forzosamente lo ha de obtener" [STS (CA, Sala 4ª) de 22 de noviembre de 1965 (Ar. 5552) citada *supra*] y, en sentido similar, STS (CA, Sala 5ª) de 28 de enero de 1965 (Ar. 431): la locución *interés directo* denota la necesidad de que exista una relación *en linea recta* entre la situación jurídica definida o creada por el acto administrativo y la individualizada del

No obstante, si además se pretende "el reconocimiento de una situación jurídica individualizada y el restablecimiento de la misma, únicamente estará legitimado [981] el titular de un derecho derivado del ordenamiento que se considere infringido por el acto o disposición impugnados", de acuerdo con lo señalado en el artículo 28.2 del mismo texto legal.

Se comprueba, pues, la diferencia de lo que ocurría en la misma materia con las resoluciones de los Jurados Mixtos republicanos, contra las que, de acuerdo con el artículo 61 de su Ley reguladora, no cabía recurso alguno en vía jurisdiccional, estando sólo prevista reclamación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión [982], que resolvía *en definitiva* [983].

2.9.2.- ORGANISMOS COMPETENTES

Los órganos judiciales competentes para conocer de los recursos contencioso-administrativos, que se interpongan contra las resoluciones de la Dirección

---

administrado que trate de impugnar aquél, *bien sea por alcanzarle derechamente la obligación de su cumplimiento o bien porque lesione un derecho que en realidad le corresponde.* Del mismo modo, la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1966 (Ar. 896 de 1967) alude, como base de la legitimación, a *interés personal, actual, concreto y directo* y, de forma más amplia, la STS (CA, Sala 4ª) de 7 de diciembre de 1968 (Ar. 5507) señala que el "interés personal y directo (...) puede ser moral o material (...), siendo su naturaleza sustancial el que tenga una relación inmediata o mediata con la repercusión o efecto del acto administrativo contra el que se recurre", no debiendo ser dicha repercusión "lejanamente derivada o indirecta sino que sea consecuencia inmediata del acto administrativo; no bastando, por tanto, un simple interés a la legalidad".

[981] La legitimación "es la facultad concedida por la Ley a los administrados para demandar ante esta Jurisdicción la anulación de los actos y disposiciones de la Administración que no fueren susceptibles de ulterior recurso ante ella" [STS (CA, Sala 5ª) de 29 de diciembre de 1965 (Ar. 6104)].

[982] Por ello Gallart Folch, A.: *Derecho Español del Trabajo*, *op*. cit., págs. 335-336, señala que, antes de la Ley de Bases de los Jurados Mixtos de 16 de julio de 1935, los recursos contra sus resoluciones eran "resueltos por el ministro de Trabajo (...), de manera que un litigio entre dos contendientes civiles era resuelto en definitiva no por un órgano jurisdiccional, sino por una autoridad meramente administrativa aunque fuere la más alta en esta rama de la pública administración". Sobre las modificaciones introducidas en la LJM´31 por la Ley de Bases de Jurados Mixtos de 16 de julio de 1935, Decreto de 29 de agosto de 1935 (por el que se aprueba el Texto Refundido de la Legislación de Jurados Mixtos) y Decreto de 11 de noviembre de 1935 (por el que se aprueba el Reglamento sobre Procedimiento Contencioso de los Jurados Mixtos), *vid*. Gallart Folch, *op*. cit. *supra*, págs. 330 a 343, debiéndose recordar que en virtud de la Ley de 30 de mayo de 1936 se produjo la derogación de la Ley de Bases de 16 de julio (y disposiciones de desarrollo) restableciéndose la de 27 de noviembre de 1931.

[983] Art. 61 LJM´31: "Contra las resoluciones que en estas materias adopten los Jurados mixtos cabrá, en el plazo de diez días, recurso ante el Ministerio de Trabajo y Previsión, quien resolverá en definitiva en el máximo de un mes, oyendo al Consejo de Trabajo" (subrayado es nuestro). Expresión *en definitiva* que fue objeto de interpretación en múltiples Sentencias del Tribunal Supremo (Sala CA) que declararon la incompetencia del referido organismo judicial por entender que la misma suponía la imposibilidad de ulterior recurso, pudiéndose citar, en este sentido, entre otras, las SSTS (Sala CA) de 26 de octubre de 1935 (Ar. 2031): el Ministerio de Trabajo y Previsión resuelve "en definitiva", lo que supone que "habiéndose seguido esta tramitación (...) éste (el asunto planteado) ha quedado concluso y sin posibilidad de ulterior recurso que la ley no concede, antes bien, lo veda, de todo lo cual se sigue la pertinencia de la excepción (de incompetencia) propuesta por el Ministerio Fiscal, que imposibilita el conocimiento por la Sala de este recurso" y de 27 de diciembre de 1939 (Ar. 249): "esta Sala (...) no puede extender su competencia hasta conocer de las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo" que "son definitivas sobre la materia de despidos, conforme a lo prevenido en el artículo 61 de la citada Ley de Jurados Mixtos".

General [984] o del Ministro [985], se encuentran regulados en la LJCA´56, posteriormente modificada en virtud de la Ley 10/1973, de 17 de marzo [986].

En efecto, el artículo 14 a) de la LJCA´56 señala como competencia de las Salas de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo [987] conocer *en única instancia* de los recursos formulados *en relación con los actos de los órganos de la Administración Pública, cuya competencia se extienda a todo el territorio nacional*.

Así pues, dado que el recurso contencioso-administrativo sólo procede contra las resoluciones de la Dirección General [988] y del Ministro de Trabajo [989] y ambos organismos tienen competencia en *todo el territorio nacional*, hay que deducir, obligatoriamente, que, antes de la reforma operada por la Ley 10/1973, de 17 de marzo, los órganos judiciales competentes en la materia eran las mencionadas Salas de lo Contencioso del Tribunal Supremo [990].

2.9.3.- PLAZOS

Para poder proceder a la interposición del mencionado recurso [991], la Ley Jurisdiccional de 1956 [992] fija plazos [993] diferentes, en función de la forma adoptada por la resolución administrativa que se recurre:

---

[984] Cuando haya conocido en vía en recurso, habiendo agotado, pues, la vía administrativa.

[985] Dado que el Ministro conoce sólo en vía de recurso, su resolución agota siempre la vía administrativa.

[986] Modificación que, por afectar a la materia analizada, se tratará *infra* en el Capítulo correspondiente al segundo periodo de la etapa de Franco.

[987] En principio, Salas 3ª y 4ª. Posteriormente, en virtud del Decreto de 14 de junio de 1957 (BOE, 29 de junio), se creó la Sala 5ª de lo Contencioso-administrativo, en base a la autorización conferida al Gobierno *ex* disposición adicional 1ª LJCA´56 (*vid*. García de Enterría, E.: *Código de las Leyes Administrativas*, 3ª ed., *op*. cit., págs. 331, nota 5, y 355, nota 1). En la actualidad, Sala 3ª.

[988] Siempre que haya conocido en vía de recurso ya que, si la Dirección General conoce en instancia, la resolución recaída no agota la vía administrativa por lo que aquélla no sería susceptible de recurso judicial contencioso-administrativo.

[989] Organismo competente, en materia de recurso, cuando haya conocido en instancia la Dirección General.

[990] Ello motivó una acumulación de asuntos en las mencionadas Salas, por lo que, a través de la Ley 10/1973, de 17 de marzo, se intenta paliar la situación mediante la modificación de la distribución de competencias (entre las Salas de lo Contencioso del Tribunal Supremo y de las Audiencias Territoriales), en favor de las Audiencias Territoriales. *Vid*., *infra*, Capítulo siguiente en el que se analiza el reparto de competencias entre ambos organismos judiciales, una vez en vigor la Ley 10/1973.

[991] Recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa, a diferencia de las Sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo (actualmente Juzgados de lo Social) de las que conoce, en vía de recursos, la Sala de lo Social. Por tal motivo, indica Montoya Melgar (*Jurisdicción y Administración ...*, *op*. cit., pág. 146) que se advierte "lo que la doctrina extranjera viene llamando *dos órdenes jurisdiccionales"*.

[992] *Ex* art. 58. Concretamente, en lo que se refiere al plazo de dos meses *para que la Administración autora de algún acto utilice el recurso contencioso-administrativo*, contenido en el apartado 5 del mencionado precepto, la STS (CA, Sala 3ª) de 8 de junio de 1960 (Ar. 2649), después de declarar que el mismo se refiere a sesenta días naturales, señala que el error en la indicación del plazo a la propia Administración recurrente (se indica en la resolución tres meses) "no es obstáculo para declarar la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo cuando se interpone después de transcurridos los dos meses", ya que "no puede presumirse" que un organismo administrativo desconozca el plazo de interposición del recurso contencioso; en cambio, cuando el error en la indicación del plazo se refiere a un administrado, el mismo Tribunal, en Sentencia (CA, Sala 4ª) de 29 de febrero de 1964 (Ar. 1141), declara la nulidad de la notificación ya que "el error cometido por la Administración con unas falsas indicaciones de plazo no puede perjudicar a los

A) Si es expresa: dos meses [994], computados como sesenta días naturales [995], a contar desde el día siguiente al de notificación del acto impugnado [artículo 58.3,

---

interesados". De otro lado, respecto al recurso de reposición (al que alude los apartados 1 y 2 del mencionado artículo 58), hay que aclarar que el mismo no es preceptivo en la materia analizada en el presente Capítulo (por lo que se daría el supuesto contemplado en el apartado 3 del artículo 58) ya que el artículo 53 LJCA´56 excluye, entre otros supuestos, de la necesidad del mismo a: "los actos que implicaren resolución de cualquier recurso administrativo" [apartado a)] y "los actos presuntos, en virtud del silencio administrativo, regulado en el artículo 38" [apartado c)]; en los restantes supuestos, y sobre la obligatoriedad del recurso de reposición, previo a la formalización del contencioso-administrativo, *vid*., por todas, SSTS de 13 de enero de 1960 [CA, Sala 5ª (Ar. 63)] y de 26 de septiembre de 1963 [CA, Sala 4ª (Ar. 4357)].

[993] El requisito del plazo es materia de orden público, no pudiendo quedar al arbitrio de las partes "por principios elementales de seguridad jurídica" [STS (CA, Sala 3ª) de 27 de noviembre de 1962 (Ar. 4571)]. Asimismo aluden a la necesidad de que las autoridades velen por el cumplimiento de las normas de procedimiento por tratarse de materia de orden público procesal y, por tanto, de rigurosa observancia las SSTS (CA) de 25 de enero de 1964 [Sala 4ª (Ar. 605)]; 30 de mayo del mismo año [Sala 4ª (Ar. 3477)] y 9 de febrero de 1965 [Sala 5ª (Ar. 713)], entre otras muchas.

[994]Plazo de caducidad, por lo que puede ser apreciado de oficio o a instancia de parte [*vid*., al respecto, STS (CA, Sala 3ª) de 8 de junio de 1960 (Ar. 2649), STS (CA, Sala 5ª) de 4 de febrero de 1965 (Ar. 703) y STS (CA, Sala 4ª) de 18 de marzo de 1965 (Ar. 3855), entre otras en el mismo sentido]; en cambio, la prescripción sólo puede ser apreciada a instancia de parte, nunca de oficio [*vid*., sobre plazos de prescripción, STS (Social) de 5 de abril de 1961 (Ar. 1421)]. Igualmente, la STS (CA, Sala 5ª) de 5 de enero de 1965 (Ar. 107) califica al referido plazo como *perentorio o preclusivo*, en el sentido de que una vez transcurrido "fenecen para todos sus efectos" y, en sentido parecido, la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de abril de 1968 (Ar. 2236) señala que transcurrido el plazo "surge la caducidad del derecho y pérdida del recurso al utilizarse extemporáneamente, quedando el acto administrativo firme".

[995]El plazo de dos meses establecido *ex* art. 58 LJCA´56 fue interpretado de forma reiterada y unánime por la doctrina del TS, considerándose que los mismos se cuantificaban en sesenta días naturales (con independencia, por tanto, de las festividades que se incluyan), ya que, de acuerdo con el Código Civil (en adelante, CC, y antes de la reforma llevada a cabo en su Título Preliminar en virtud del Decreto 1836/1974, de 31 de mayo, por el que se aprueba el Texto Articulado del Título Preliminar), *ex* art. 7.1, cuando las Leyes se refieren a meses, éstos son de treinta días naturales; en cambio, "si los meses se determinan por sus nombres, se computarán por los días que respectivamente tengan" (art. 7.2 CC). En este sentido se pueden citar las SSTS (CA) de 8 de junio de 1960 [Sala 3ª (Ar. 2649)]: los dos meses suponen sesenta días naturales; 23 de junio de 1962 [Sala 3ª (Ar. 2714)]: los dos meses señalados *ex* art. 58 LJCA´56 se refieren a sesenta días naturales, de acuerdo con el art. 7º CC, sin que proceda descuento de los inhábiles a pesar de lo indicado en la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante, LEC) ya que ésta es supletoria de la LJCA´56 sólo en los supuestos no previstos por la misma, por lo que, habiéndose señalado en la LJCA´56 el cómputo por meses, y no por días (en los que efectivamente habría que excluir los inhábiles), hay que acudir a lo preceptuado en el CC (hay que indicar que la Sala se limita a citar la LEC, sin especificar el artículo concreto; no obstante, se está refiriendo al 304, párrafo primero que preceptúa: "En ningún término señalado por días se contarán aquéllos en que no puedan tener lugar actuaciones judiciales"); 30 de junio de 1962 [Sala 3ª (Ar. 2989)]: en idéntico sentido que la anterior (pero sin aludir a la LEC), citando además la Sala otras sentencias del mismo Tribunal con igual contenido [las de 31 de octubre de 1960 (Ar. 3846), 5 de diciembre de 1960 (Ar. 4197) y 7 de febrero de 1961 (Ar. 422)]; 24 de septiembre de 1962 [Sala 5ª (Ar. 3592)]: de mismo contenido que las anteriores, mencionando, a su vez, otras del mismo Tribunal con idéntica doctrina [las de 9 de mayo y 5 de diciembre de 1959]; 9 de febrero de 1963 [Sala 4ª (Ar. 1167)]: los dos meses señalados *ex* art. 58.3 LJCA´56 suponen un total de sesenta días, de acuerdo con el art. 7º CC, con cita, asimismo, de otras Sentencias en idéntico sentido [las de 9 de marzo de 1959 (Ar. 989); 9 de mayo de 1960 (Ar. 1870); 9 de diciembre de 1960 (Ar. 4204); 7 de febrero de 1961 (Ar. 422); 19 de abril de 1961 (Ar. 1961) y 15 de diciembre de 1962 (Ar. 508 de 1963), entre otras]; 14 de marzo de 1963 [Sala 5ª (Ar. 1203)]: el art. 7º CC supone la aclaración del art. 305 de la LEC que preceptúa que "los términos señalados por meses se contarán por meses naturales, sin excluir los días inhábiles", añadiendo, no obstante, la Sala que, aun en el supuesto hipotético de que entre ambos artículos existiera antinomia, sería de aplicación el CC "toda vez que es de fecha posterior, con la consiguiente fuerza derogatoria"; 16 de mayo de 1963 [Sala 5ª (Ar. 2481)]: en el mismo sentido que la anterior, pero aludiendo sólo al art. 7º CC; 5 de junio de 1963 [CA, Sala 5ª (Ar. 2811)]: se remite expresamente a los arts. 7º CC y 305 LEC y 23 de enero de 1967 [CA, Sala 4ª (Ar. 171)]: alude *in genere* a sesenta días, pero sin indicar precepto sustantivo alguno [sólo se remite al art. 58.3,a) LJCA´56]. Asimismo, se pronuncian en idéntico sentido las siguientes SSTS (CA): 1 de julio de 1963 [Sala 3ª (Ar. 3423)]; 29 de octubre de 1963 [Sala 5ª (Ar. 4567)]; 23 de noviembre de 1963 [Sala 3ª (Ar. 4733)]; 28 de noviembre de 1964 [Sala 4ª (Ar. 5274)]; 15 de enero de 1965 [Sala 4ª (Ar. 98)]; 18 de marzo de 1965 [Sala 4ª (Ar. 3855)]; 9 de abril de 1965 [Sala 4ª (Ar. 3933)]; 12 de mayo de 1965 [Sala 4ª (Ar. 4037)]; 21 de junio de 1965 [Sala 5ª (Ar. 3421)]; 16 de octubre de 1965 [Sala 5ª (Ar. 4520)]; 27 de octubre de 1965 [Sala 3ª (Ar. 4571)]; 26 de noviembre de 1965 [Sala 4ª (Ar. 5572)]; 20 de diciembre de 1965 [Sala 5ª (Ar. 6083)]; 8 de junio de 1966 [Sala 4ª (Ar. 3033), con alusión de la Sala al Acuerdo, en el mismo sentido, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 1958]; 9 de diciembre de 1966 [CA, Sala 5ª (Ar. 397 de 1967)]; 23 de abril de 1968 [CA,

a) y b) LJCA´56], considerándose como hábil el mismo día del cumplimiento del plazo [996] y, en el supuesto de que la Administración hubiera omitido indicar la fecha de comunicación del acto administrativo, debe estarse a la que el interesado *da por válida en la recepción notificatoria* [997].

B) Si es tácita [998] (operando la institución del silencio administrativo [999]): un año [1000] a contar desde el día siguiente [1001] a aquél en que se considere desestimada la petición [1002] (artículo 58.4 LJCA´56 [1003]).

Sala 4ª (Ar. 2236)] y 26 de octubre de 1968 [CA, Sala 5ª (Ar. 4557)]. No obstante, hay que aclarar que todas las Sentencias mencionadas son anteriores a la modificación del Título Preliminar del Código Civil (llevada a cabo por Decreto 1836/1974, como se ha señalado *supra*) ya que, como consecuencia de la mencionada reforma, la Jurisprudencia modificó su doctrina en el sentido de considerar que los dos meses señalados *ex* art. 58.1 LJCA´56 debían computarse *de fecha a fecha, para lo cual se inicia al día siguiente de la notificación* (...) *del acto* (...) *y concluye el día correlativo a tal notificación* (...) *en el mes de que se trate*, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 5º del Código Civil [STS (CA) de 16 de febrero de 1996 (IL 1144), con remisión de la Sala, entre otras, a las Sentencias del mismo Tribunal de 11 de mayo de 1977; 25 de mayo de 1977, 19 de octubre de 1977, 21 de febrero de 1979, 17 de septiembre de 1983 y 17 de octubre de 1986 y a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1989]. Sobre el carácter supletorio del CC, respecto a la legislación laboral, *vid*. SSTS (Social) de 8 de enero de 1960 (Ar. 155) y 17 de octubre del mismo año (Ar. 3002), entre otras.

[996] Al respecto, SSTS (CA, Sala 4ª) de 9 de octubre de 1964 (Ar. 4189); 28 de noviembre de 1964 (Ar. 5274); 15 de enero de 1965 (Ar. 98) y 20 de mayo de 1965 (Ar. 4659).

[997] STS (CA, Sala 4ª) de 28 de octubre de 1961 (Ar. 3702) y, en sentido parecido, SSTS (CA) de 18 de marzo de 1964 [Sala 5ª (Ar. 2618)]; 30 de noviembre de 1965 [Sala 4ª (Ar. 5579)] y 19 de diciembre de 1966 [Sala 4ª (Ar. 1429 de 1967)]. La misma doctrina se aplica cuando la notificación tiene lugar de modo *informal* practicándose a *persona y en domicilio desconocidos*; al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1967 (Ar. 171): hay que atenerse a la fecha aseverada por el recurrente, al no existir constancia de la persona receptora de la notificación ni del lugar en que se realizó la misma.

[998] Se trataría de una *fictio iuris* que concede al administrado facultad impugnatoria. Por todas, SSTS de 25 de enero de 1964 [CA, Sala 4ª (Ar. 605)]; 25 de enero de 1968 [CA, Sala 4ª (Ar. 666)] y 15 de marzo de 1968 [CA, Sala 5ª (Ar. 1294)].

[999] Negativo a partir de la LPA´58. Sobre el fundamento del silencio administrativo negativo en vía de recurso se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 12 de diciembre de 1963 (Ar. 5289) indicando que se pretende "evitar que por el descuido o negligencia de un funcionario se vea privado el administrado de acudir a la vía jurisdiccional para que se le reconozcan los derechos que la Administración no le ha otorgado, y eso se consigue con entender denegada la petición o el recurso correspondiente". No obstante, el silencio "no puede ser considerado un medio a través del cual la Administración pueda eludir la obligación que le impone nuestro ordenamiento jurídico de motivar sus decisiones como ocurriría si por ministerio del silencio quedara exenta del deber de dictar un proveído expreso y fundado, doctrina que inequívocamente precisó el art. 94 de la L. Proc. Adm. en la redacción actual dada por la Ley de 2 de diciembre de 1963", por lo que el interesado puede "si le conviene o lo desea, acudir a la vía contenciosa, pero ello como facultad y no como obligación" [STS (CA, Sala 5ª) de 18 de noviembre de 1968 (Ar. 5034)].

[1000] Sobre el cómputo del año, la STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1964 (Ar. 605) señala que el mismo comenzaría a contar a partir del día siguiente desde que el silencio se produjo, es decir una vez transcurridos tres meses desde la interposición del recurso sin respuesta. En el mismo sentido, la STS (CA, Sala 5ª) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1846) alude al plazo de un año, a contar desde el transcurso de los tres meses necesarios para entender la desestimación tácita del recurso de alzada, remitiéndose, al efecto, a otras Sentencias del mismo Tribunal de idéntico contenido [las de 16 y 29 de noviembre, ambas de 1961 (Ar. 3986 y 4305, respectivamente) y 25 de enero de 1964 (Ar. 605)], criterio que, añade la Sala "está en pugna con el que mantienen las posteriores sentencias de 6 y 17 de marzo 1965" (Ar. 1251 y 1892, respectivamente), que "fijan el plazo de dos meses para la reclamación jurisdiccional", pero "resulta correcto y pertinente"; no obstante, la STS (CA, Sala 5ª) de 25 de mayo de 1968 (Ar. 2757) se remite a las mismas sentencias de 6 y 17 de marzo de 1965 (Ar. 1251 y 1892, respectivamente), así como a la de 7 de junio de 1965 (Ar. 3119), para mantener idéntica doctrina a la contenida en las mismas: el plazo de interposición del recurso jurisdiccional es el de dos meses, a contar desde que se entiende desestimado tácitamente el recurso de alzada (tres meses). Asimismo, aluden al plazo del mencionado año las SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 21 de febrero de 1967 (Ar. 1201) y 17 de marzo de 1967 (Ar. 3465), remitiéndose esta última, a su vez, a las del mismo Tribunal de 16 y 19 de noviembre de 1961 (tal y como hacía la STS de 14 de marzo de 1967, citada *supra*). En virtud de lo expuesto, se puede, pues, entender que la doctrina contenida en la STS (CA, Sala 5ª) de 25 de mayo de 1968 (Ar. 2757), mencionada *supra* y en la que se señala el plazo de dos meses a contar desde que transcurren los tres meses para entender desestimado por silencio el recurso de alzada, supone una

Una vez transcurridos los mencionados plazos, de caducidad a todos los efectos [1004], el recurso debe ser inadmitido por el órgano judicial [1005], de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 82 f) LJCA´56 [1006].

---

corriente minoritaria en relación con todas las resoluciones citadas *supra* en las que se aluden al plazo de un año y a pesar de la remisión que realiza la Sala a otras sentencias del mismo Tribunal (*vid. supra*). No obstante, como se analizará *infra*, no fue ésta la única Sentencia del año 1968 en la que se alude al plazo de los dos meses, sino que se dictaron otras con el mismo contenido, lo que supuso una modificación radical de la doctrina legal existente hasta el momento.

[1001]Este cómputo del plazo a partir del día siguiente supone para la doctrina legal que se establece la denominada *computatio civilis*, frente a la denominada *computatio naturalis* o *a momento ad momentum* [*vid.* SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 y 30 de marzo de 1964 (Ar. 2139 y 1805, respectivamente)]. En el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 23 de diciembre de 1965 (Ar. 5871): rige el cómputo civil y no el natural porque en este último caso la *unidad «día» resultaría incompleta.*

[1002]Nótese como la LJCA´56 otorgaba al silencio sentido negativo.

[1003]Apartado que añade *in fine* "salvo si con posterioridad recae acuerdo expreso, en cuyo caso será el (plazo) del párrafo 1" (es decir, dos meses desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo); sobre la vigencia del acuerdo expreso recaído, una vez expirado el año, y apertura de un nuevo plazo de dos meses para recurrir en vía contenciosa, *vid.* SSTS (ambas, CA, Sala 4ª) de 8 de marzo de 1963 (Ar. 1406) y 20 de enero de 1964 (Ar. 982). Con independencia de lo anterior, hay que hacer constar que la STS (CA, Sala 4ª) de 7 de octubre de 1968 (Ar. 4279) declaró la inaplicación del art. 58.4 LJCA´56 (plazo de un año) para los supuestos de desestimación tácita del recurso de alzada, en cuyo caso fijó el plazo de dos meses, a contar una vez transcurridos los tres meses para entender desestimado en alzada el recurso y, en el mismo sentido, se pronunció la STS (CA, Sala 4ª) de 9 de diciembre de 1968 (Ar. 5532) indicando que, en caso de silencio administrativo en recurso de alzada, "no es dable aplicar el núm. 4º del art. 58 (...), cuyo contenido mira a otros distintos supuestos de peticiones originales con denuncia de la mora que prevé el art. 38 de la propia Ley jurisdiccional, y sin que ello pueda verse alterado por la adición del núm. 2º del art. 94 de la L. Pro. Adm., introducida por la L. de 2 de diciembre de 1963", pues "es elocuente su (...) contenido cuando textualmente dice: «entendiéndose entonces producida su desestimación presunta por el mero transcurso del plazo fijado para resolverlo», o sea, que en la opción que el precepto establece, para el caso del recurso de alzada, entre recurrir la resolución presunta o esperar la resolución expresa, si el interesado se decide por la primera, ya sabe que ésta deviene por el mero transcurso del plazo fijado para resolver aquélla, esto es, por el mero transcurso de los tres meses que al efecto le señala el art. 125, núm. 1º, de la propia Ley, a partir del cual tan sólo le resta el de dos meses que establece el art. 58, núm. 1, de la Ley de Jurisdicción para poder interponer el recurso contencioso-administrativo". No obstante, como reconoce el mismo Tribunal (CA, Sala 4ª) en su Sentencia de 11 de octubre de 1968 (Ar. 4340), la *posibilidad de acogerse al plazo de un año* (*ex* art. 58.4 LJCA´56), quedando excluido el supuesto de la desestimación tácita del recurso de alzada, es un *problema jurisprudencialmente no resuelto de modo unánime* (subrayados son nuestros). En efecto, la STS (CA, Sala 5ª) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1846) alude, entre otras (*vid. supra*), al plazo de un año, a contar desde el transcurso de los tres meses necesarios para entender la desestimación tácita del recurso de alzada (*vid. supra*) y la STS (CA, Sala 5ª) de 25 de mayo de 1968 (Ar. 2757) menciona, entre otras (*vid. supra*) el plazo de dos meses (*vid. supra*).

[1004]*Ex* art. 121.1 LJCA´56: "(...) transcurridos (los mencionados plazos), se tendrá por caducado el derecho y por perdido el trámite o recurso que hubiere dejado de utilizarse"; al respecto, entre otras, *vid*. SSTS (CA) de 9 de febrero 1963 [Sala 4ª (Ar. 1167)]; 23 de noviembre de 1963 [Sala 3ª (Ar. 4733)]; 4 y 9 de febrero de 1965 [ambas de la Sala 5ª (Ar. 703 y 713, respectivamente)]; 18 de marzo de 1965 [Sala 4ª (Ar. 3855)] y 18 de diciembre de 1965 [Sala 5ª (Ar. 6079)]. Por su parte, la caducidad es definida por la STS (CA, Sala 5ª) de 4 de febrero de 1965 (Ar. 703) como "un efecto jurídico del incumplimiento del plazo procesal".

[1005]Pudiéndose citar al respecto las siguientes resoluciones judiciales: SSTS (CA) de 13 de abril de 1964 [Sala 4ª (Ar. 1845)] y 11 de febrero de 1965 [Sala 5ª (Ar. 728)]: el órgano judicial tiene la obligación de comprobar de oficio si existe algún defecto procesal (*ex* art. 129, párrafo segundo LJCA´56); STS (CA, Sala 4ª) de 30 de mayo de 1964 (Ar. 3477): "compete a esta jurisdicción considerar y resolver, bien a instancia de parte o bien de oficio las cuestiones relativas a la validez del procedimiento, que ha de observarse estrictamente por ser materia de orden público" (subrayado es nuestro) y STS (CA, Sala 5ª) de 4 de febrero de 1965 (Ar. 703): si con frecuencia la Jurisprudencia alude al deber de las Salas de "velar por la pureza del procedimiento administrativo, no menos obligadas están a imponer esa pureza en el procedimiento judicial". Igualmente, se alude a que las normas de procedimiento (administrativo y judicial) tienen carácter de orden público en la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de diciembre de 1961 (Ar. 5819) y, en el mismo sentido, referida al carácter de orden público de las normas procesales, se pronuncia la STS (CA, Sala 5ª) de 11 de febrero de 1965 (Ar. 728).

[1006]Precepto en el que se alude, como causa de inadmisibilidad del recurso contencioso- administrativo, a que éste se hubiera presentado "fuera del plazo establecido". Plazo que se establece, como se ha indicado *supra*, para las resoluciones expresas en dos meses [*ex* art. 58.3.a) y b) LJCA´56], entendiéndose el mismo como sesenta días, siendo

De otro lado, en el supuesto de que el último día de plazo fuera inhábil [1007], la STS de 4 de noviembre de 1965 [1008] ha señalado la no posibilidad de prórroga al día hábil siguiente por cuatro motivos:

A) Inaplicación del artículo 305 [1009] de la Ley de Enjuiciamiento Civil [1010], aun reconociendo la Sala *la vigencia supletoria* de la mencionada Ley [1011] (de acuerdo con la disposición adicional 6ª de la Ley jurisdiccional [1012]), ya que el término *está claramente fijado* en la LJCA´56, por lo que no puede extenderse a esta materia la supletoriedad.

B) El artículo 121 LJCA´56 [1013] *declara los plazos improrrogables* [1014] y, *una vez transcurridos, se tendrá por caducado el derecho.*

C) El criterio de improrrogabilidad de la LJCA´56 *se revela de modo ostensible* en el apartado 2 del mismo artículo 121 al establecer que los plazos correrán incluso *durante las vacaciones de verano* [1015] y

D) La Jurisprudencia ha señalado "reiteradamente que los plazos de esta clase, en los que entra en juego la prescripción extintiva del «ius actionis», afectan al buen funcionamiento del ordenamiento jurídico y son, por ello, de estricta y rigurosa observancia".

---

copiosa la Jurisprudencia que declara la inadmisibilidad del recurso [*ex* art. 82 f)] por haber transcurrido el tiempo preceptuado (*vid.* Sentencias citadas *supra* sobre el cómputo de los dos meses).

[1007]Domingo o festivo [*vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 28 de febrero de 1967 (Ar. 1329), referida a ambos supuestos: domingo y, en concreto como festivo, Día de la Hispanidad].

[1008]CA, Sala 4ª (Ar. 5059). Asimismo, sobre la imposibilidad de prórroga al día siguiente hábil se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 27 de febrero de 1963 (Ar. 2090), que, a su vez, cita otras del mismo Tribunal en idéntico sentido: 15 de junio de 1959 (Ar. 2407); 17 de enero de 1961 (Ar. 907) y 15 de diciembre de 1962 (Ar. 508 de 1963); también señala la improrrogabilidad del plazo al día siguiente hábil las SSTS de 20 de marzo de 1964 [CA, Sala 4ª (Ar. 1755)]; 7 de diciembre de 1966 [CA, Sala 4ª (Ar. 924 de 1967)]; 28 de febrero de 1967 [CA, Sala 4ª (Ar. 1329)] y 26 de octubre de 1968 [CA, Sala 5ª (Ar. 4557)]. No obstante esta opinión, aunque mayoritaria, no es unánime ya que la STS (CA, Sala 5ª) de 18 de febrero de 1964 (Ar. 1909), ante un supuesto de último día de plazo en domingo, señaló que se prorrogaba al día siguiente hábil, en virtud del párrafo segundo del art. 305 LEC (transcrito *infra*).

[1009] Aunque la Sala no indique párrafo del precepto está haciendo referencia al segundo que preceptúa: "(...) si el plazo concluyese en domingo u otro día inhábil, se entenderá prorrogado al siguiente día hábil".

[1010]Aprobada por Real Decreto de 3 de febrero de 1881 (Gacetas del 5 al 22 de febrero y rectificación en Gaceta de 5 de marzo), datos tomados de *Ley de Enjuiciamiento Civil*, Colección Escolar de Leyes y Códigos, Ediciones Económicas de la Revista de los Tribunales, 4ª ed., Madrid (Góngora), sin fecha (aunque por el precio -19 ptas.- se deduce la antigüedad de la edición) y de *Ley de Enjuiciamiento Civil*, Colección Lex-Aranzadi, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A.), 1984.

[1011]Sobre la supletoriedad de la LEC respecto a la LJCA´56, *vid*. STS (CA, Sala 5ª) de 29 de octubre de 1963 (Ar. 4567).

[1012]Disposición adicional 6ª LJCA´56: "En lo no previsto en esta Ley regirán como supletorias la de Enjuiciamiento Civil y las disposiciones orgánicas generales del Tribunal Supremo y de las Audiencias Territoriales".

[1013]Aunque la Sala no indica número de apartado del precepto está haciendo referencia implícita al 1.

[1014]No permitiéndose la interrupción de los mismos, incluso, en el supuesto de *utilización de una impugnación errónea por los particulares* que no *hace revivir el plazo para entablar el recurso contencioso-administrativo* [STS (CA, Sala 5ª) de 26 de noviembre de 1965 (Ar. 5272)].

[1015]Sobre improrrogabilidad del plazo durante las vacaciones de verano, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 9 de abril de 1965 (Ar. 3933).

2.9.4.- EFECTOS DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO

No obstante el recurso, la resolución objeto de impugnación puede ejecutarse [1016] de acuerdo con el artículo 122.1 LJCA´56 [1017], a no ser que su ejecución ocasionara daños o perjuicios de difícil o imposible reparación (*ex* apartado 2 del mismo precepto [1018]), en cuyo caso se puede solicitar la suspensión [1019] de la misma [1020], a instancias del recurrente [1021]. Dicha petición de suspensión a instancia del actor se diferencia de lo que sucedía con la suspensión de la ejecución del acto impugnado en vía administrativa, en cuyo caso la solicitud de

---

[1016] El Auto del TS (CA, Sala 4ª) de 11 de julio de 1968 (Ar. 3156) se refiere a la *ejecutoriedad conceptual de los actos administrativos.* No obstante, la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175) indica que, en vez de *ejecutoriedad que* hace alusión *preferentemente a la ejecución forzosa o acción de oficio*, el término más correcto sería *privilegio de ejecutividad*, que es *predicable de todo acto administrativo* y que tiene por fundamento, *de un lado, la presunción de legitimidad de que gozan tales actos y, de otro, la exigencia de continuidad en la actuación administrativa en función del interés público.*

[1017] Que preceptúa: "La interposición del recurso contencioso-administrativo no impedirá a la Administración ejecutar el acto o la disposición objeto del mismo, salvo que el Tribunal acordare, a instancia del actor, la suspensión". Sobre la ejecutoriedad de los actos administrativos, aun interpuesto recurso contencioso, *vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1966 (Ar. 2663), que alude, asimismo, al *carácter excepcional* de la medida suspensiva y, en el mismo sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175) que menciona el principio general del *carácter no suspensivo de los recursos*. Igualmente, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 223, señala que "la resolución administrativa es ejecutoria, aunque se interponga contra ella recurso contencioso-administrativo", remitiéndose a lo preceptuado en los arts. 33 y 34 del Texto Refundido de la Ley del Régimen Jurídico de la Administración del Estado, aprobado por Decreto de 26 de julio de 1957 [BOE, 31 julio y c.e. en BOE de 22 de agosto (en adelante, LRJAE´57)].

[1018] Que señala: "Procederá la suspensión cuando la ejecución hubiese de ocasionar daños o perjuicios de reparación imposible o difícil". Respecto a este artículo, la STS (CA, Sala 4ª) de 5 de noviembre de 1965 (Ar. 5062) indica que la *irreparabilidad* del daño o perjuicio es condición necesaria e ineludible para proceder a la suspensión del acto administrativo, no bastando, pues, con que *el perjuicio sea cierto* sino que, además, debe ser irreparable, ya que el perjuicio cierto puede ser siempre reclamable *en la vía pertinente*. De otro lado, en el supuesto de que el perjuicio sea reparable, aunque de reparación difícil, para que pueda motivar la suspensión es necesario que sea "grave y trascendente, habida cuenta de las circunstancias objetivas y subjetivas que concurran", siendo rechazadas "en general las peticiones de suspensión a las que puede enfrentarse la solvencia económica" de la Administración, "en orden a la reparación del daño causado con el acto de que se trate" [Auto TS (CA, Sala 4ª) de 25 de octubre de 1968 (Ar. 5597), indicando al respecto que esta opinión es la mantenida por la doctrina legal].

[1019] Suspensión considerada por la Jurisprudencia como *medida excepcional* [*vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 5 de noviembre de 1965 (Ar. 5062), citada *supra*, y Auto (dictado en recurso de apelación y que revoca otro de la Sala de lo Contencioso de la Audiencia Territorial de Barcelona) del TS (CA, Sala 4ª) de 8 de octubre de 1968 (Ar. 4285) indicando que la *medida suspensiva* (...) *reviste marcado carácter de excepción, por lo que* (...) *ha de justificarse, con la realidad de los perjuicios, la dificultad de repararlos*]. Asimismo, el Auto del TS (CA, Sala 4ª) de 20 de septiembre de 1968 (Ar. 3776) señala que lo dispuesto *ex* art. 122.2 LJCA´56 es *de carácter excepcional y de interpretación restrictiva.*

[1020] "El problema es que no se pida la suspensión o que pedida no se conceda, porque entonces los despidos se decretan y las indemnizaciones se fijan y pagan, con lo que una sentencia ulterior de la jurisdicción contencioso-administrativa revocatoria de la resolución autorizante puede ser de muy difícil ejecución" [Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 223].

[1021] Sobre esta materia, Montoya Melgar, A.: *Jurisdicción y Administración ...*, *op*. cit., pág. 85, notas 98 y 99, menciona el art. 31 de la Orden Ministerial de 14 de noviembre de 1961. No obstante, hay que opinar, el referido precepto reguló los efectos de la interposición de recursos en vía administrativa, no contenciosa, por lo se debe acudir a la LJCA´56 para conocer la regulación establecida sobre el particular en la referida vía. De otro lado, hay que señalar que las reglas que rigen la suspensión en la vía jurisdiccional son: "posibilidad de pedirla en cualquier estado del procedimiento, tramitación de la petición en pieza separada e, incluso, exigencia de caución para responder de los perjuicios que para el interés público o de terceros pueda eventualmente resultar de la suspensión misma" [García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op*. cit., pág. 495, correspondiendo la redacción del Capítulo en que se inserta el presente comentario a García de Enterría].

suspensión podía proceder del recurrente [1022] o ser acordada de oficio por la autoridad competente en la resolución del recurso [1023].

2.10.- DERECHO INDEMNIZATORIO

En el supuesto de que sea autorizada [1024] la medida [1025], instada por el empresario o los trabajadores [1026], expresamente [1027], y habiendo adquirido la

---

[1022] Igual que para el recurso jurisdiccional contencioso-administrativo.

[1023] Art. 116 LPA´58. Nótese, en cambio, que el art. 122.1 LJCA´56 alude únicamente a la *instancia del actor*.

[1024] La resolución administrativa en el procedimiento de crisis constituye un "acto administrativo concreto y especial, discrecional y definitivo, que participa de la naturaleza propia de las autorizaciones administrativas" (Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op.* cit., pág. 180). Es un *acto administrativo* porque consiste en una "declaración unilateral de voluntad de la Administración que produce efectos jurídicos subjetivos, realizada en el ejercicio de una potestad administrativa", *op.* cit. *supra*, pág. 174, citando el autor a Sayages Lazo y Zanobini (notas 1 y 2); sobre el acto administrativo, la STS (CA, Sala 4ª) de 17 de diciembre de 1964 (Ar. 5562) señala que, incluso, "en el más restringido y concreto de sus aspectos, es el acto jurídico hecho por un organismo del Estado, en manifestación de voluntad creadora de una situación de Derecho subjetivo", por lo que, *a sensu contrario*, no se otorga carácter de acto administrativo a una conversación telefónica ya que la misma no supone la existencia de un acuerdo o resolución, sino que sólo tiene naturaleza informativa, como señala la STS (CA, Sala 5ª) de 23 de noviembre de 1962 (Ar. 4665). Es una decisión *concreta y especial* porque está dirigida a satisfacer la pretensión cursada por el peticionario o resolver sobre la autorización pedida (*op.* cit. *supra*, pág. 174); sobre el carácter *concreto*, la STS (CA, Sala 4ª) de 30 de marzo de 1963 (Ar. 2143) indica que se trata de un acto procedente de la autoridad administrativa resolutorio de una cuestión determinada que se le plantea y, respecto al concepto de *actos administrativos especiales*, se señala en esta misma sentencia que son aquellas resoluciones de las autoridades administrativas dirigidas a una o más personas "determinadas o determinables", frente a los actos generales que se dirigen en abstracto a una pluralidad de personas. Además, es *simple* porque en la resolución interviene un sólo órgano administrativo, con independencia que existan informes preceptivos anteriores a la resolución (*op.* cit. *supra*, págs. 174-175) y es *discrecional* porque la Administración debe ponderar "la oportunidad del ejercicio de un derecho" y, en vista de tal valoración, autoriza o no la petición formulada (*op.* cit. *supra*, pág. 177); sobre este carácter discrecional de la autorización administrativa se pronuncian la Resolución de la DGE de 7 de enero de 1965 y la STS (Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (citadas por el autor en págs. 178 y 186, respectivamente), indicándose, no obstante, que, en el supuesto de no verse afectado todo el personal de la empresa por la medida -extintiva o suspensiva-, la inaplicación del orden inverso al de la antigüedad requiere la existencia de especiales circunstancias justificadas debidamente «no siendo en modo alguno facultad discrecional de la Administración», de acuerdo con la STS de 21 de abril de 1965 (*op.* cit. *supra*, págs. 187-188); asimismo, sobre las posibles facultades discrecionales de la Administración, se ha señalado que éstas "se caracterizan por la pluralidad de soluciones justas posibles entre las que libremente puede escoger la Administración, según su propia iniciativa, por no estar comprendida dentro de la norma la solución concreta" [STS (CA, Sala 5ª) de 28 de abril de 1964 (Ar. 2653)], aunque la Administración debe adecuar su decisión a la "consideración teleológica del interés público" porque, sólo así, será conforme a Derecho y, en caso contrario, no existiría discrecionalidad sino arbitrariedad [STS (CA, Sala 4ª) de 13 de octubre de 1964 (Ar. 4240)], debiéndose indicar, de otro lado, que el carácter discrecional del mencionado acto administrativo no es obstáculo para que el mismo pueda ser impugnado ante la jurisdicción contencioso-administrativa [STS (CA, Sala 4ª) de 15 de noviembre de 1965 (Ar. 5511)], ya que la ley reguladora de la referida Jurisdicción, en sus arts. 2 y 40, no los excluye del recurso contencioso-administrativo [STS (CA, Sala 5ª) de 6 de octubre de 1960 (Ar. 3245)]; en el mismo sentido, sobre fiscalización jurisdiccional del acto discrecional, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1964 (Ar. 5645). Finalmente, es *definitivo* porque con él termina el procedimiento que, a su vez, está constituido por "una serie de actos" que, al no tener carácter resolutivo, se denominan "de trámite" (*op.* cit. *supra*, pág. 179); sin embargo aquél no causa estado por ser susceptible de ulterior recurso (*op.* cit. *supra*, pág. 180), es decir *ab initio* no es firme [sobre la firmeza del acto administrativo, por haberse agotado los recursos administrativos que proceden contra el mismo, *vid*. STS (CA, Sala 3ª) de 2 de abril de 1964 (Ar. 1702) y, por no haber sido impugnado dentro de los plazos establecidos al efecto, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1962 (Ar. 4478); STS (CA, Sala 5ª) de 30 de octubre de 1965 (Ar. 5961) y STS (CA, Sala 4ª) de 23 de abril de 1968 (Ar. 2236); de otro lado, como ejemplo de un acto de trámite, se puede citar un oficio administrativo que no entraña resolución definitiva ni es obstáculo a la continuación del procedimiento, "sino que, por el contrario, tiende a facilitarlo", según señala la STS (CA, Sala 4ª) de 27 de febrero de 1962 (Ar. 1069), por lo que, *a sensu contrario*, si el acto de trámite decide directa o indirectamente el fondo del asunto de forma definitiva puede ser impugnado en vía contenciosa, como indica la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de julio de 1964 (Ar. 3966); sobre imposibilidad de recurso jurisdiccional contra los *actos provisionales* o de trámite, *vid*. STS (CA, Sala 5ª) de 5 de diciembre de 1964 (Ar. 5508)].

resolución carácter de firmeza [1028], los trabajadores afectados por la misma [1029] tendrían derecho a las indemnizaciones [1030] señaladas en el artículo 5º, párrafo primero D´44 [1031], aludiéndose en éste no sólo a *suspensión* o *cese* sino también a *cualquier otra modificación del contrato* de trabajo.

[1025]Extintiva o suspensiva (para tener derecho a indemnización) ya que, a pesar que el párrafo primero del originario artículo 5º D´44 aludía a "cualquier otra modificación del contrato laboral existente", el artículo 2º de la Orden de 5 de abril de 1944 se refiere al "cese definitivo en las actividades de la empresa", aclarando los supuestos de suspensión, pero obviando toda referencia a la modificación contractual. Con mayor claridad, el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprobó el Texto Refundido del Procedimiento Laboral (BOE, 7 de agosto), en adelante, LPL´58, alude únicamente a "suspensión o cese", *ex* artículo 110: "En los casos de suspensión o cese de las actividades de las Empresas regulados en la legislación vigente, cuando se autorice por los organismos competentes dichas suspensiones o ceses, recibida en la Magistratura del Trabajo copia certificada de la resolución de aquéllos, se (...) tramitará de oficio el procedimiento (...), considerándose la mencionada resolución como demanda (...), pudiendo el Magistrado interesar los datos complementarios necesarios en el caso de que la considere defectuosa" [en el mismo sentido e idéntico contenido, arts. 110 LPL´63, derogatoria de LPL´58, y 114 del Decreto 909/1966, de 21 de abril (BOE, 23 de abril), por el que se aprueba el Texto Articulado II de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, dándose nueva redacción al Texto Refundido de Procedimiento Laboral (en adelante, LPL´66)].

[1026]*Vid*. lo señalado *supra* sobre iniciación del procedimiento por parte de los trabajadores.

[1027]Hay que tener en cuenta que a partir del Decreto de 22 de octubre de 1959, el silencio de la Administración, en primera instancia, suponía la desautorización de la medida solicitada por la empresa; en vía de recurso, también se otorgaba carácter negativo al silencio administrativo, *ex* LPA´58. Por tanto, una vez en vigor las referidas disposiciones, la autorización necesariamente debía ser expresa, ya que la falta de respuesta de la Administración se consideraba denegación tácita de la solicitud, no existiendo, por tanto, derecho indemnizatorio de los trabajadores.

[1028] El art. 5º, párrafo primero D´44 indica al efecto: *una vez firme la resolución* y también se refieren a la firmeza de la resolución los arts. 7 D´44 y 33 y 37.2.1 de la Orden de 14 de noviembre de 1961, lo que supondría que los trabajadores no tendrán derecho a la indemnización, ni al seguro (hoy, subsidio) de desempleo, hasta que transcurran los plazos para recurrir, y no se recurra, o, en caso de recurso, hasta que se dicte resolución definitiva. Por tanto, si el recurso es interpuesto por los trabajadores, permitiéndose a la empresa la efectividad de la medida inicialmente concedida (aunque recurrida por los operarios), no tendrá ésta obligación de pago de indemnizaciones al no existir resolución firme, corroborando esta opinión el art. 7º D´44 que preceptúa la remisión por la autoridad laboral a la Magistratura de Trabajo de copia certificada de la resolución firme, al objeto de que ésta fije las indemnizaciones procedentes. No obstante, el art. 110 LPL´58 no alude a firmeza, sino simplemente a autorización (tampoco alude a la firmeza el art. 110 LPL´63) cuando señala la competencia de la Magistratura de Trabajo en la fijación de la indemnización. Ante tales normas contradictorias, hay que opinar que es de aplicación la Ley de Procedimiento Laboral (por su mayor rango jerárquico), no siendo exigible, pues, que la resolución sea firme para tener derecho a la indemnización; en cambio, la Jurisprudencia mantiene la no necesidad de firmeza en base a otro argumento: el art. 33 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 alude a "cuando la resolución que se dicte sea firme o implique la extinción del vínculo laboral" (subrayado es nuestro), interpretándose la disyuntiva como existencia de dos posibilidades distintas: cuando hay o no extinción del vínculo y sólo en el último supuesto se exigiría que la resolución fuera firme [al respecto, STS (Social) de 3 de diciembre de 1977 (Ar. 4857): "el art. 33 distingue entre resolución que implique extinción de la relación laboral y cualquier otra de distintas consecuencias", no exigiéndose la firmeza de la resolución en el primer supuesto]. Sobre el acto firme, la STS (CA, Sala 3ª) de 2 de abril de 1964 (Ar. 1702) señala que es aquél contra el que se han agotado "todos los recursos articulados"; no obstante, se deben añadir a este supuesto otras dos posibilidades de firmeza: cuando no se utilizan los recursos legalmente establecidos o los mismos se interponen fuera de plazo [SSTS: 21 de noviembre de 1962 (CA, Sala 4ª. Ar. 4478); 30 de octubre de 1965 (CA, Sala 5ª. Ar. 5961) y 30 de marzo de 1966 (CA, Sala 4ª. Ar. 2657)].

[1029]Todos si se trata de *cesación de la empresa* o algunos, si la actividad empresarial sigue subsistiendo.

[1030]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 87, refiriéndose a la autorización extintiva, indica que, al tratarse de un despido del que no es responsable el trabajador, éste "siempre tiene derecho a una indemnización".

[1031]Es decir, no *inferior a quince días* ni superior al *importe de un año de sueldo o jornal*, según indica *in fine* el mencionado párrafo. Respecto a la fijación de una indemnización superior al año, la STS (Social) de 24 de noviembre de 1965 (Ar. 5306) casa y anula la de Magistratura de instancia por fijar una cuantía indemnizatoria superior a dicho limite, aclarando que, en el caso de que hubiera respetado el Magistrado los límites (mínimo y máximo) la Sentencia no hubiese podido ser recurrida en casación. De otro lado, hay que indicar que el límite máximo establecido tanto en el art. 5º, párrafo primero D´44 como en el art. 111 LPL´58 y art. 111 LPL´63 era, asimismo, el señalado por el art. 81, párrafo tercero LCT´44 para los supuestos de despidos declarados improcedentes [sobre la anulación en casación de una sentencia de instancia por fijar una indemnización cifrada en los emolumentos de tres años, con clara infracción de lo preceptuado *ex* párrafo tercero del art. 81 LCT´44, *vid*. STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 422)]. No obstante, y obviamente, a

Ello supone que, en principio y de acuerdo con el referido párrafo primero del artículo 5º, tendrían derecho a indemnización no sólo los trabajadores afectados por las medidas extintivas ("ceses") o suspensivas, sino también aquéllos cuyos contratos fueran sustancialmente modificados (establecimiento de turnos, variación de la jornada de trabajo y otros supuestos análogos [1032]).

Es más, para el caso de suspensión de la relación de trabajo, el párrafo segundo del referido artículo 5º no sólo se remite, a efectos indemnizatorios, a lo prevenido en el párrafo primero, sino que establece el derecho de los trabajadores afectados a "ser colocados con preferencia en la propia empresa cuando ésta normalice sus actividades".

Quedan, pues, estos supuestos (todos ellos justificados en motivos independientes a la voluntad del trabajador) excluidos de las indemnizaciones previstas en el artículo 81, párrafo segundo LCT´44, limitándose, en consecuencia, este precepto sólo a los casos de extinción contractual motivada por fuerza mayor *ex* artículo 76, causa 6ª LCT´44 [1033].

No obstante, a pesar de la claridad con que se expresó el artículo 5º D´44 (referente al derecho indemnizatorio de los trabajadores suspendidos), la Orden de 5 de abril de 1944 [1034] señaló en su artículo 2º que dicho precepto D´44 [1035] no era aplicable a los supuestos de suspensión contractual "por causa de fuerza mayor" [1036], en cuyo caso el Magistrado podía fijar la cuantía indemnizatoria en menos de quince días e, incluso, "no acordar indemnización alguna" [1037].

---

pesar de esta identidad, el párrafo tercero del artículo 81 era inaplicable a los supuestos de ceses autorizados por los organismos administrativos competentes [por todas, STS (Social) de 23 de enero de 1961 (Ar. 620)].

[1032] *Vid.* art. 2º D´44 analizado *supra.*

[1033] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 88, opina que también es de aplicación el límite mínimo indemnizatrio contenido en el art. 81, párrafo segundo LCT´44 a los supuestos de despidos autorizados gubernativamente por tratarse de extinciones contractuales justificadas pero independientes de la voluntad del trabajador. De otro lado, la STCT de 5 de junio de 1975 (IL 268 de 1978) considera incluido en el párrafo segundo del art. 81 LCT´44 el supuesto de extinción del contrato de trabajo por ser declarado el operario en situación de incapacidad permanente total ya que "dado que se extingue el contrato por causa independiente de la voluntad del obrero, equiparable a los ceses por motivo justificado contemplados en el párr. 2º del art. 81 de la L.C.T., tiene derecho a los salarios del plazo de preaviso que por costumbre se viene fijando en el que percibía al mes" y, en el mismo sentido, la STCT de 4 de junio de 1975 (IL 360 de 1978) considera de aplicación el mencionado precepto a los supuestos de fallecimiento del empresario, sin continuador de la explotación, por entender que se trata de "un cese justificado, pero por causa no imputable al operario".

[1034] Que *aclara* el D´44, según su propia dicción literal contenida en el título con el que la Orden se publica en el BOE [tomado del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1944, marginal 563].

[1035] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., interpretando el artículo 5º D´44 (pág. 82, nota 35), alude tanto a la fuerza mayor como a la crisis ya que, en referencia al derecho del trabajador a reanudar el cumplimiento de su contrato de trabajo, menciona la desaparición de "la situación de fuerza mayor o de crisis" (pág. 82).

[1036] No entendida sólo en el sentido jurídico estricto del concepto, dado los ejemplos de fuerza mayor que cita el indicado precepto de la Orden: "carencia de materias primas, falta de suministro de energía" y otras análogas (el artículo emplea dos veces seguidas el vocablo "etc."). Asimismo, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., alude genéricamente a "contrato suspendido", sin indicar por fuerza mayor (pág. 82), cuando interpreta el artículo 2º de la Orden de 5 de abril de 1944 (nota 34 de la pág. 82). De otro lado, se alude a *reajuste de plantilla por fuerza mayor* en el art. 57 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Banca Privada, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950 (BOE, 16 de marzo y c.e. en BOE de 19 de julio) estableciéndose al efecto el derecho de los trabajadores a ser nuevamente colocados (en caso de producirse vacante) y a seguir percibiendo "su sueldo durante tantos meses como

Por tanto, en este sentido, hay que opinar que la Orden mencionada no se limitó a *aclarar,* sino que también *legisló,* ya que en ningún precepto del D´44 se contemplaba esta exclusión indemnizatoria (para los trabajadores afectados por la suspensión de sus contratos) y, es más, el derecho indemnizatorio se establecía sin lugar a dudas [1038].

Con independencia del posible derecho indemnizatorio (y teniendo en cuenta que la Orden de 5 de abril de 1944 [1039] faculta al Magistrado para no fijar indemnización alguna [1040]) hay que señalar que la situación jurídica (de los trabajadores afectados por la suspensión contractual) implicaba:

---

años de servicios hubiere prestado al Banco, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo. En el caso de que reingrese en el Banco antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización", debiéndose opinar, a este respecto, que tal *reajuste de plantilla* (aunque no lo indique expresamente el mencionado art. 57) llevaría aparejada la suspensión de los contratos.

[1037]Lo que supone que el Magistrado tiene "arbitrio absoluto para determinar si procede o no el pago de la indemnización al trabajador cuyo contrato de trabajo ha sido suspendido", con el límite máximo "de los salarios de un año" (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 82).

[1038]A pesar de que el art. 2º de la Orden mencionada indicara que el art. 5º D´44 establecía las indemnizaciones para "el cese definitivo de las actividades de la empresa", cuando en realidad el aludido artículo 5º en su párrafo primero señalaba el derecho de los trabajadores "a percibir una indemnización", en los supuestos de suspensión, cese o cualquier modificación del contrato. Obviamente, dentro de los límites señalados *ex* párrafo primero del artículo 5º (quince días como mínimo y un año como máximo), en la fijación de la cuantía indemnizatoria el Magistrado debería tener en cuenta que el perjuicio irrogado al trabajador era distinto e inferior en el supuesto de suspensión que en el de cese, por lo que la indemnización debería ser, asimismo, diferente (en igualdad de condiciones objetivas de la empresa y subjetivas del trabajador), pero siempre correspondería la indemnización contenida *ex* art. 5º D´44, a pesar de señalarse lo contrario en el art. 2º de la Orden de 5 de abril de 1944. Asimismo, respecto al mencionado artículo 2º, Hernández Martín, D.: "Indemnizaciones del empresario y prestaciones del desempleo", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor ...*, *op*. cit., opina que es de *dudosa legalidad* (pág. 256), señalando que posteriormente fue recogido en el art. 115 LPL´63 (*op*. cit., págs. 255-256); no obstante, a la primera afirmación, con la que se está plenamente de acuerdo, se puede añadir algo más: no sólo es de *dudosa legalidad* el mencionado artículo 2º, sino también el 1º (analizado *supra*) y, respecto al texto procedimental de 1963 citado por el autor, hay que aclarar que con anterioridad al mismo ya se establecía idéntica posibilidad, concretamente en LPL´58 (art. 111).

[1039]*Ex* art. 2º *in fine* (y a pesar de lo señalado en el art. 5º D´44, que sí establecía un derecho indemnizatorio para los trabajadores afectados por la suspensión de sus contratos).

[1040]Posibilidad de no indemnización empresarial que fue, posteriormente, recogida en los diferentes textos legislativos procedimentales y así la LPL´58, *ex* art. 111 *in fine*, dejaba a salvo los supuestos de "suspensión temporal por causa de fuerza mayor, carencia de materias primas, falta de suministro de energía u otras análogas en que el Magistrado, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, podrá reducir la indemnización en menos de quince días de salarios o incluso no acordarla" (subrayado es nuestro); sin embargo, no se trataba de una exclusión automática, sino de una facultad concedida al Magistrado, por lo que, *a sensu contrario*, éste podía decidir la fijación de indemnización en los supuestos de suspensión. En idéntico sentido, e incluso en el mismo artículo (111), se expresó la LPL´63, por la que se dio una nueva redacción a la LPL´58, siendo una copia de dicho precepto el contenido del art. 115 LPL´66. Asimismo, el Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, por el se aprueba el Texto Articulado II de la Ley 24/1972, de 21 de junio, referida a la financiación y perfeccionamiento de la ación protectora del Régimen General de la Seguridad Social [BOE, 4 de octubre (en adelante LPL´73)], dándose nueva redacción a la LPL´66 (a la que deroga), señaló idéntica prescripción en el mismo artículo que la normativa derogada (115) e igual contenido se manifiesta en el art. 116 del Decreto 1925/1976, de 16 de julio, por el que se modifica la LPL´73 [(BOE, 14 de agosto y c.e. en BOE de 30 de septiembre), en adelante, LPL´76], debiéndose indicar que, posteriormente, la LPL´76 fue derogada por el Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba un nuevo Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral [(BOE, 30 de julio), en adelante, LPL´80], dadas las modificaciones introducidas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores del mismo año (textos, así como los que les sucedieron, tanto sustantivos como procedimentales, que se analizarán *infra* en sus correspondientes Capítulos). De otro lado, hay que señalar que esta posibilidad de no indemnización empresarial para los trabajadores *suspendidos* venía, asimismo, refrendada (en este caso, implícitamente) por las distintas disposiciones sobre seguros sociales y seguridad social, en las que se puede observar una alusión clara a la compatibilidad entre indemnización y prestación estatal en los supuestos de extinción, guardándose el más absoluto silencio para los casos de

1º.- Derecho a ser colocados preferentemente en la misma empresa, una vez que ésta normalizara sus actividades [1041].

2º.- *Cuasi-derecho* [1042] a ser empleados por la empresa para realizar "trabajos de carácter esporádico o circunstancial" [1043], en virtud del artículo 1º, párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de enero de 1949 [1044] que estableció, al efecto, un procedimiento considerado *extraño* por parte de la doctrina [1045] y cuyo contenido se plasmó en los dos párrafos que integraban su artículo primero.

Esta contratación, por la naturaleza de los trabajos a realizar [1046], tendría, obviamente, carácter eventual [1047], como indica el artículo 2º [1048], volviendo los operarios a la *situación de suspensión* contractual, una vez terminados los mismos, dada su consideración de trabajadores *eventuales* [1049], sin derecho, en consecuencia, a *indemnización alguna* por el cese [1050].

---

suspensión. En este sentido, y a título de ejemplo, se citan: art. 8, párrafo sexto de la Ley 62/61, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (BOE, 24 de julio); art. 33 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 (BOE, 6 de diciembre), por la que se dictan normas para la aplicación de la Ley 62/61; Base 12ª, apartado a) de la Ley 193/63, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (BOE, 30 de diciembre y 28 de enero de 1964)); art. 173.1 a),a´) del Decreto 907/66, de 21 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado I de la Ley 193/63, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (BOE de 22 y de 23 de abril) y art. 17.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre Prestaciones por Desempleo (BOE, 19 de mayo).

[1041]Art. 5º, párrafo segundo *in fine* D´44. Una situación parecida, aunque no similar, es la contemplada en la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Banca Privada de 1950, cuyo art. 57 preceptuaba que, en caso de reducción de personal, los trabajadores afectados "quedará (n) en situación de excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran".

[1042]Expresión de Alonso Olea, *El Despido*, *op*. cit., pág. 82.

[1043]En cuyo caso se interrumpirán las prestaciones por desempleo, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 10, párrafo primero de la Orden de 14 de noviembre de 1961 que señala: "La ocupación eventual de los beneficiarios durante la vigencia de las prestaciones del Seguro de Desempleo interrumpen el derecho al percibo de la prestación, pero el tiempo que aquéllas durasen no se computará en el plazo de disfrute de las prestaciones".

[1044]Sobre utilización con carácter circunstancial de los trabajadores suspendidos por crisis (BOE, 3 de febrero).

[1045]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 82, nota 36, califica la regulación de "extraña" por contener la necesidad de que la empresa solicite autorización de la Delegación de Trabajo, debiendo ésta resolver en tres días; asimismo, continúa el autor, se presume la "autorización en caso de silencio administrativo". Al respecto, se debe indicar que Alonso Olea está haciendo referencia implícita al art. 1º de la citada Orden, cuyo párrafo primero establece la necesidad de dicha autorización y el párrafo segundo la concesión, en caso de silencio, *por la tácita* de la solicitud empresarial.

[1046]Preceptuada *ex* párrafo primero del art. 1º de la Orden referenciada y pudiéndose entender por trabajo *esporádico* el *ocasional* o *casual* en virtud del significado dado a dicho adjetivo por Casares, J.: *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*, Barcelona (Editorial Gustavo Gili, S.A.), 1992, pág. 361 de la Parte alfabética], es decir el trabajo que surge *accidentalmente* (*op.* cit. *supra*, pág. 594, respecto al término *ocasional*) o de forma imprevista (*op.* cit. *supra*, pág. 168, en relación al vocablo *casual*). Asimismo, se puede entender por trabajo "esporádico" el que no se reitera de forma periódica, en contraposición a los trabajos de campañas (*vid.*, aunque en otro contexto, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 152).

[1047]En alusión a las "distintas clases" de trabajadores, la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349) distingue entre *productores permanentes o de plantilla* y *circunstanciales o eventuales.*

[1048]Y último, ya que la referida Orden consta sólo de dos preceptos.

[1049]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 82.

[1050]Art. 2º *in fine.* Así pues, dado el carácter de *eventuales*, la terminación de los trabajos no suponía *despido* ni derecho indemnizatorio (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 594).

2.10.1.- ATRIBUCIÓN COMPETENCIAL A MAGISTRATURA DE TRABAJO

Una vez autorizada por el organismo administrativo correspondiente, ya en primera instancia (Delegación Provincial de Trabajo o Dirección General [1051]) bien en vía de recurso (Dirección General [1052] o Ministro de Trabajo), el cese de la actividad empresarial (con la consiguiente extinción de todos los contratos de trabajo) o bien la extinción de parte de los contratos laborales [1053] es competencia de la Magistratura de Trabajo la fijación concreta de la cuantía indemnizatoria [1054].

Asimismo, es competencia de la Magistratura la fijación de la indemnización [1055], o incluso decidir la no fijación [1056], en los supuestos en que la medida autorizada sea la suspensión de los contratos de trabajo [1057].

[1051]Únicos organismos competentes para valorar la situación de crisis y apreciar el alcance de la misma [*vid*., al respecto, STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204)].

[1052]Se está indicando genéricamente Dirección General porque las competencias en materia de crisis pasaron sucesivamente por distintas Direcciones en este orden: DGT [D´44 (art. 3º) y Decreto de 4 de agosto de 1952 (art. 5º), por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de octubre), derogado por la disposición derogatoria Única.3 del Decreto 288/1960]; DGOT [Decreto 288/1960, de 18 de febrero (BOE, 1 de marzo), *ex* disposición adicional 2ª]; DGE [Decreto de 21 de febrero de 1963 (BOE, 22 de febrero), *ex* art. 1º], manteniendo la DGOT competencias sólo en los expedientes de modificación de condiciones de trabajo que no impliquen *despido, suspensión o reducción del tiempo de prestación del trabajo* (*ex* art. 2º); de nuevo, DGT [Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 15 de noviembre), *ex* art. 10]; DGEPS [Decreto 2132/1976, de 10 de agosto (BOE, 16 de septiembre), *ex* art. 2º]; DGT (supuestos de modificaciones contractuales) y DGE (suspensiones y extinciones), de acuerdo con los arts. 1, 5 y 8 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (BOE, 17 de abril) y DGT (supuestos de extinciones), en virtud del art. 2.1c) del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero (BOE, 20 de febrero) y sin perjuicio de las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas (art. 2.2).

[1053]Ambas posibilidades vienen recogidas en el art. 8º D´44 cuando señala: "(...) se autorice a la empresa a prescindir en todo o en parte de sus asalariados".

[1054]La STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204), citada *supra*, señala que una vez autorizada por el organismo administrativo competente el cese de las actividades, queda reservado al órgano jurisdiccional la fijación de la cuantía indemnizatoria. Por tanto, queda excluida de la competencia de la autoridad administrativa la determinación de la correspondiente indemnización; al respecto, la STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965) declara la nulidad de una resolución de la DGE por haber fijado la cantidad indemnizatoria a percibir por los trabajadores afectados en el expediente, indicando la Sala que la autoridad administrativa *se debió limitar a enviar copias* (de la resolución) a la Magistratura de Trabajo de la provincia para que ésta, de acuerdo con lo previsto en el Decreto de 27 (sic, en vez de 26) de enero de 1944 y disposiciones complementarias *resolviera lo que estimara procedente sobre las indemnizaciones.* Asimismo, Montoya Melgar, A.: *Jurisdicción y Administración ..., op.* cit., señala que la Administración laboral asume en *exclusiva* la competencia autorizatoria del cese, suspensión o modificación contractual, mientras que los órganos judiciales se limitan a la fijación de las indemnizaciones (pág. 65), siendo la separación de funciones judiciales y administrativas *nítida* en esta materia (pág. 83). No obstante, hay que recordar que, en materia de crisis, el órgano judicial, aparte de la competencia referida, estaba *obligado* a declarar nulo el despido efectuado sin la correspondiente autorización administrativa (*ex* art. 1º de la Orden de 23 de abril de 1947) y, en el mismo sentido, el art. 124 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 11 de abril), en adelante TRLPL´95 [sobre la evolución normativa (desde 1947 a TRLPL´95) de la nulidad del despido sin haber obtenido la preceptiva autorización, *vid. infra* en este Capítulo el análisis realizado a la ausencia de la misma].

[1055]Sobre la competencia exclusiva y excluyente de la Magistratura de Trabajo para fijar el importe de la indemnización, *vid*. STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127), que, a pesar de su fecha, viene referida al D´44 y normas complementarias.

[1056]Al respecto Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 82, señala que se concede al Magistrado de Trabajo "arbitrio absoluto" para decidir "si procede o no el pago de la indemnización al trabajador cuyo contrato ha sido suspendido".

[1057] Art. 5º D´44 "aclarado" por el art. 2º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944. En el mismo sentido: art. 111 LPL´58; art. 111 LPL´63 (que fue copia literal del anterior, igual que los siguientes que se citan); art. 115 LPL´66; art. 115 LPL´73 y art. 116 LPL´76, preceptos todos ellos en los que se otorga competencia al Magistrado

Es decir, una vez aprobada la medida extintiva (o suspensiva, en su caso) por el organismo administrativo, se confieren competencias a un órgano jurisdiccional [1058] para la fijación concreta de la cuantía indemnizatoria [1059].

En consecuencia, en el procedimiento de regulación de empleo actúan dos instituciones [1060] de diferente naturaleza [1061]:

---

de Trabajo para, *teniendo en cuenta las circunstancias que concurren* (...) *reducir la indemnización en menos de quince días de salario o incluso no acordarla.* Posteriormente, las normas sustantivas, que regularon este tipo de suspensión contractual, señalaron la inexistencia del referido derecho indemnizatorio; es decir, no se deja al arbitrio del Magistrado la posibilidad de no fijación de indemnización, sino que se establece la inexistencia de la misma y así el art. 47.1 LET´80 se remite a la regulación contenida en el art. 51 del mismo texto legal "excepto en lo referente a indemnizaciones, que no procederán" y, en idéntico sentido, se pronunciaba el originario art. 47.1.d), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 29 de marzo), en adelante TRLET, indicando que "la autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna", aclaración, en cambio, aunque de aplicación, no efectuada en la nueva redacción dada al mencionado artículo 47 TRLET por el art. 13 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 11 de febrero) y por el mismo artículo de la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 7 de julio).

[1058]Excepto para los supuestos de paro tecnológico *ex* art. 3º Decreto de 16 de junio de 1954 en los que se excluye la competencia de la Magistratura de Trabajo respecto a la fijación de las indemnizaciones, exclusión que, de otro lado, viene motivada por la incompatibilidad existente entre el seguro de paro tecnológico y la indemnización empresarial [*vid*., al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 31 de enero de 1962 (Ar. 630)]. Igualmente, el art. 20 de la Orden de 11 de diciembre de 1959 (de desarrollo del Decreto 2082/1959, sobre Subsidio por Paro Obrero motivado por crisis), interpretado *a sensu contrario*, excluía la aplicación del art. 7º D´44 a los supuestos en que los trabajadores tuvieran derecho al referido subsidio, es decir, se vuelve a declarar la incompatibilidad entre prestación con cargo al Estado e indemnización de la empresa. Inexistencia de indemnización empresarial que ha conducido a la doctrina a afirmar que el empresario es el "principal beneficiario" del seguro, en cuanto "se libera a la empresa de toda obligación legal de indemnizar al despedido" (M. Palancar: "El seguro de paro como seguro de empresa", AA.VV.: *Estudios en homenaje a Jordana de Pozas*, IEP, Madrid, 1961, III, 3º, pág. 409, citado por García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op.* cit., pág. 41, nota 207). La incompatibilidad desaparece en virtud de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo, cuyo art. 8, párrafo sexto señala: "Las prestaciones del Seguro serán en todo caso compatibles con las indemnizaciones que correspondiese percibir a los trabajadores a consecuencia de su despido sean éstas establecidas en conciliación sindical o ante la Magistratura o hayan sido fijadas por Resolución firme de las Autoridades Laborales, o en sentencia firme de la Jurisdicción laboral, favorable al trabajador" y, por su parte, la Orden de 14 de noviembre de 1961 (por la que se dictan normas de aplicación de la Ley sobre Seguro de Desempleo) también hace alusión a la referida compatibilidad en su art. 33; en el mismo sentido se expresa la base 12ª a) de la Ley 193/1963, de 28 diciembre, por la que se aprueban las Bases de la Seguridad Social, al indicar que la prestación estatal es *independiente* de la que se pueda recibir por parte de la empresa, y el Texto Articulado I de la Ley de Bases 193/63, de 28 de diciembre, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril, que establece en su artículo 173.1,a),a´) la independencia entre la prestación económica estatal por despido y la que pueda *corresponder al beneficiario en la empresa*, aclaración que, igualmente, es efectuada en el art. 17.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre Prestaciones de Desempleo. Con posterioridad, se expresó en idéntico sentido el art. 173.1a),a´) del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BOE, 20 y 22 de julio) indicando que el subsidio de desempleo es "independiente de la indemnización que, por tal hecho, pueda corresponder al beneficiario en la Empresa", debiéndose señalar, para finalizar, la incidencia que la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (BOE, 17 de octubre) tuvo en las normativas citadas, ya que procedió a la derogación de buena parte de ellas.

[1059]Hay que opinar que tampoco intervendría el órgano judicial en los casos de no reapertura de centros de trabajo, *ex* art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre de 1947 (BOE, 31 de diciembre). No obstante esta situación es distinta de la de *paro tecnológico* y de *paro obrero por crisis*, ya que para estas situaciones se establecían las prestaciones correspondientes (incompatibles con el percibo de la indemnización de la empresa), mientras que para los casos de no reapertura no se indicaba nada al respecto, planteándose la doctrina la duda de si efectivamente el trabajador afectado tenía derecho a la indemnización (como se analizará *infra*).

[1060]Lo que conlleva la existencia de dos cauces procedimentales de reclamación [al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1965 (Ar. 5514): "la vigente legislación sobre atribuciones a las Delegaciones de Trabajo y organismos administrativos superiores del Ministerio de Trabajo (...) producen en la práctica (...) una duplicidad de cauces de reclamación; el propiamente judicial, iniciado en las Magistraturas de Trabajo, y el administrativo o gubernativo iniciado en las Delegaciones Provinciales"], debiéndose, no obstante, aclarar que se está partiendo de la base de que se

A) Administrativas [1062] con facultades resolutorias [1063] y

B) Judiciales con facultades indemnizatorias [1064].

Obviamente, la autoridad judicial intervendría sólo en el supuesto de resolución aprobatoria de la medida extintiva (o suspensiva [1065]) solicitada, ya que, en caso contrario (denegación), no procedería fijación de indemnización ni, por tanto, actuación de la Magistratura de Trabajo. De ahí que el artículo 33 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 indique que "cuando la resolución sea firme o implique la extinción del vínculo laboral [1066] para algún trabajador fijo [1067] de la empresa, la Delegación Provincial de Trabajo (...) enviará otras (se refiere a copias de la resolución) a la Magistratura Provincial (sic) de Trabajo, a fin de que por ésta se determine la indemnización que, en su caso, proceda, siguiendo las normas sustantivas y procesales señaladas en el Decreto de 26 de enero de 1944 (...)" [1068].

Teniendo en cuenta estos dos tipos de actuaciones, el D´44 preceptúa la remisión de copia de la resolución (una vez *firme*), por parte de la Delegación Provincial de Trabajo, a la Magistratura competente [1069] (artículo 7º, párrafo primero).

Asimismo, si conoció *en primera instancia* del expediente la Dirección General de Trabajo [1070], ésta deberá remitir la referida copia a la Dirección General de

---

han observado los trámites procedimientales preceptuados *ex lege* conducentes a la resolución autorizatoria del organismo administrativo laboral, ya que, en caso contrario, es decir cuando el despido se realiza sin la previa autorización administrativa, la competencia correspondería en exclusiva a la autoridad judicial que está obligada a declarar la nulidad de aquél (como se analizará *infra*).

[1061]Sobre la competencia resolutoria del órgano administrativo e indemnizatoria del judicial, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 y STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 978 de 1965 y 2204, respectivamente).

[1062]Con independencia, obviamente, de las competencias atribuidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativos en materia de recurso contra resoluciones administrativas (*vid*. *supra*).

[1063]En este sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965): "el interés público en las cuestiones de crisis concluye al reconocer la Administración", y así "declararlo", la existencia de la misma; en cambio, el derecho indemnizatorio de los trabajadores es cuestión que compete a la Magistratura de Trabajo.

[1064]*Vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965) citada *supra*.

[1065]Hay que recordar que para el supuesto de suspensión contractual el Magistrado estaba facultado para "incluso no acordar indemnización alguna", en virtud de la *aclaración* efectuada por el art. 2º *in fine d*e la Orden de 5 de abril de 1944 respecto al art. 5º D´44.

[1066]La STS (Social) de 3 de diciembre de 1977 (Ar. 4857) señala que el mencionado artículo 33 regula dos supuestos distintos: 1º) autorización que suponga extinción del vínculo contractual y 2º) autorización que no lleve aparejada la resolución de la relación laboral. En base a esta distinción, la Sala concluye que se exige la firmeza de la autorización administrativa sólo para el segundo supuesto, no siendo necesaria en el primero.

[1067]Compruébese la exclusión implícita de los trabajadores eventuales.

[1068]Orden tomada del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1961, marginal 1731.

[1069]Sobre obligación de remisión de la copia de la resolución por parte del organismo administrativo, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965).

[1070]Hay que recordar que las competencias en materia de crisis pasaron de la DGT a la DGOT, en virtud de la disposición adicional segunda del Decreto 288/1960, de 18 de febrero. Posteriormente, y siguiendo un orden cronológico, se otorga competencias a la DGE; DGT; DGEPS; DGE y DGT [las distintas normativas sobre atribución de competencias a estos organismos (y sus correspondientes fechas de publicación) han sido analizadas *supra*].

Jurisdicción del Trabajo [1071], *que dará curso de la misma a la Magistratura* correspondiente (artículo 7º, párrafo segundo D´44).

Todo ello sin perjuicio de que los propios trabajadores afectados insten el procedimiento directa e individualmente (posibilidad contemplada en el párrafo primero *ab initio* del artículo 7º D´44). Es decir, con independencia de la iniciación de oficio del procedimiento [1072] (obligación impuesta a la Delegación de Trabajo o Dirección General [1073]), el mismo también puede incoarse a instancia de parte [1074], por lo que podría suceder que, una vez empezado el procedimiento instado individualmente por cada trabajador, la Magistratura reciba la copia de la resolución por parte del organismo administrativo competente. En este caso se

---

[1071] A través de esta Dirección General "se vincula administrativa y disciplinariamente" al Ministerio de Trabajo "la Magistratura del Trabajo, como única Institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del Derecho" [art. 84 del Decreto de 4 de agosto de 1952, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de octubre)].

[1072] Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 90, indica que el art. 7º D´44 es un precepto "excepcional" y "extraordinario" ya que, en los procesos que no son de carácter penal, "normalmente la actividad de poner en marcha el mecanismo procesal mediante la demanda corresponde a las partes, siendo la de demandar actividad típica de éstas". Además, con el referido precepto se puede dar, incluso, la paradoja de que el trabajador no comparezca, ni siquiera, en el procedimiento y obtenga, en cambio, una sentencia a su favor (*vid*., al respecto, Alonso Olea, *op*. cit. *supra*, pág. 91).

[1073] Hay que tener en cuenta que la iniciación de oficio del procedimiento indemnizatorio, en virtud del art. 7º D´44, no es aplicable a los siguientes supuestos: extinción del contrato de trabajo por *paro tecnológico ex* art. 3º *in fine* del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro contra el Paro Tecnológico, que señalaba: "no se remitirá el testimonio de la resolución firme a la Magistratura de Trabajo, a los fines prevenidos en el artículo séptimo del mismo" (se refiere al D´44); extinción o suspensión del contrato por *dificultades económicas ex* art. 3 del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio por Paro Obrero, y art. 20 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (interpretados ambos preceptos *a sensu contrario*), si el trabajador tiene derecho al mencionado subsidio y no reapertura de centros de trabajo de *campañas*, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre de 1947 que preceptuaba: "Cuando por los Delegados provinciales de Trabajo o por la Dirección General del Ramo se estimase la solicitud de una empresa (...), y se le autorizase (...) para no abrir algún Centro de Trabajo en el que normalmente y por campañas viniesen encontrando ocupación un número de trabajadores superior a cincuenta, no habrá lugar a que por las Delegaciones Provinciales de Trabajo se remita a las Magistraturas correspondientes copia certificada de la resolución de referencia, a los efectos prevenidos en el artículo séptimo del Decreto de 26 de enero de 1944" (subrayados son nuestros). Ya se indicó *supra* que esta excepción (respecto a los trabajadores de campaña) se podía interpretar como no derecho a la indemnización de estos trabajadores o como, simplemente, no derecho a que se iniciase el procedimiento de oficio (*vid*. Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77). No obstante, se puede opinar que si la Orden de 12 de diciembre de 1947 alude "a los efectos prevenidos en el artículo séptimo" del D´44 parece que está indicando que el referido artículo no es de aplicación -en su totalidad- a los supuestos de no reapertura de centros de trabajo; y si no se aplica en su totalidad, tampoco será de aplicación la expresión inicial del mismo ("sin perjuicio de ser ejercitables estos derechos por los propios trabajadores"), lo que supondría que los citados trabajadores no tendrían derecho a la indemnización señalada en los artículos precedentes del D´44. Corrobora esta opinión lo preceptuado en el art. 2º de la propia Orden de 12 de diciembre de 1947: "Lo dispuesto en la presente Orden (...) es de aplicación también a los expedientes que se hallasen en trámite, debiendo acordarse por las Magistraturas de Trabajo, en su caso, el archivo de las actuaciones correspondientes", precepto que parece indicar que se archivarán los expedientes en trámite de fijación de indemnizaciones, con independencia de que hayan sido incoados por la Delegación o por el propio interesado, pues, opinar lo contrario, significaría un distinto tratamiento jurídico a un idéntico supuesto de hecho: si es el interesado quien ha iniciado el procedimiento, se continúa el mismo con el consiguiente derecho indemnizatorio; en cambio, si fue iniciado por la Delegación, se archivan las actuaciones. De esta forma, como el mantenimiento de esta distinción parece un contrasentido, hay que opinar que se excluyen del derecho indemnizatorio a todos los trabajadores de *campaña* en caso de no reapertura del centro de trabajo. Confirma, asimismo, esta teoría, el silencio mantenido por la propia Orden de 12 de diciembre de 1947, respecto al derecho indemnizatorio, por lo que, parece, se está indicando su inexistencia; en cambio, en otros supuestos de inaplicación del art. 7º D´44 (por ejemplo, art. 3º Decreto de 16 de junio de 1954) se indica expresamente un derecho indemnizatorio, aunque no sea competente para su fijación la Magistratura de Trabajo [sobre la interpretación dada por el TS al mencionado art. 3º Decreto de 16 de junio de 1954, *vid*. Sentencia (CA, Sala 4ª) de 31 de enero de 1962 (Ar. 630)].

[1074] *Vid*. expresión contenida en el art. 7º, párrafo primero *ab initio* D´44.

prevé, *ex* artículo 8º D´44, la acumulación de la totalidad de las reclamaciones, que deberá hacer el Magistrado *de oficio*, siempre y cuando, obviamente, no se hubiera dictado sentencia.

2.10.2.- DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA INDEMNIZATORIA

Para la fijación de la indemnización contenida *ex* artículo 5º, párrafo primero D´44 [1075], dada la amplitud de los límites de la misma [1076], el artículo 6º de la referida normativa, reconociendo *ab initio* el *amplio arbitrio* que se concede al Magistrado de Trabajo en la materia [1077], estableció las diversas circunstancias [1078] a tener en cuenta por aquél para la determinación [1079] de la cuantía indemnizatoria [1080] en cada caso concreto [1081].

Dichas circunstancias [1082] (a valorar por el Magistrado [1083]), aunque debían ser tenidas en cuenta todas conjuntamente, se pueden clasificar en dos grupos:

1º.- Subjetivas:

A) Respecto al trabajador: situación personal referida a sus cargas familiares.

[1075] Hay que recordar que la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 "aclaró" (en su art. 2º) que el referido artículo 5º D´44 no era aplicable a los supuestos de suspensión de los contratos. Por tanto, queda reducido su ámbito a los casos de extinciones contractuales.

[1076] Mínimo 15 días y máximo un año de sueldo o jornal. No obstante, el art. 20, párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (por la que se dictan normas de desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre) establece que la indemnización "no podrá exceder del tiempo que hubiere servido el trabajador en la Empresa sin solución de continuidad", párrafo que contradice manifiestamente lo preceptuado en el art. 111 LPL´58, por lo que siempre sería de aplicación este último precepto por el más elemental principio de jerarquía normativa [*vid*. STS (Social) de 10 de marzo de 1964 (Ar. 1507), sobre el orden de prelación en la aplicación de las fuentes del Derecho y consiguiente nulidad *de pleno derecho de las disposiciones administrativas que vulneren los preceptos de otra de grado superior*].

[1077] En el mismo sentido, entre otras, STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204).

[1078] Que eran las siguientes: "grado de voluntariedad en el cese de la empresa", sus "beneficios y pérdidas" en "los cuatro trimestres anteriores", la "crisis de colocación de los trabajadores" cesados y las "cargas familiares" de éstos.

[1079] "La facultad de fijar la cuantía (de la indemnización) es privativa del Juzgador de instancia" [STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204)]. En el mismo sentido, STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127): corresponde "privativamente a los Magistrados de Trabajo la facultad de fijar la indemnización".

[1080] El único organismo competente para la fijación concreta de la cuantía (dentro siempre de los límites señalados) es la Magistratura de Trabajo [v*id*. STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204)].

[1081] Hay que reseñar que se está haciendo alusión a los supuestos de extinción.

[1082] La STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204), en alusión al art. 6º D´44, señala que el mismo establece "circunstancias dignas de ser tenidas en cuenta para fijar el ascenso (de la) cuantía de las indemnizaciones" (subrayados son nuestros). En efecto, mientras mayor sea el grado de voluntariedad del empresario en el cese de la empresa, los beneficios de la misma, la dificultad de colocación de los trabajadores afectados y sus cargas familiares, mayor será la cuantía indemnizatoria fijada por el Magistrado (teniendo en cuenta el límite máximo de un año de sueldo o jornal).

[1083] La valoración de las circunstancias es función del Magistrado y la apreciación del estado de la crisis queda "reservada a la vía administrativa laboral" [STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204)], lo que supone que aquél no debe fijar la misma indemnización para todos los afectados si en éstos concurren circunstancias diferentes (*vid.* Sagardoy Bengoechea, J.A.: *El despido laboral ..., op.* cit., pág. 228).

B) Respecto a la empresa: grado de voluntariedad [1084] en la situación de crisis [1085].

2º.- Objetivas:

A) Respecto al mercado de trabajo: dificultades de colocación del trabajador afectado [1086].

B) Respecto a la empresa: beneficios y pérdidas en el año anterior.

En la valoración y apreciación -conjunta- de todas estas circunstancias se concede al Magistrado [1087] un *amplio arbitrio* [1088], lo que significa, como ha indicado la doctrina [1089], que la resolución que dicte es "discrecional y no impugnable [1090] en

---

[1084]Aunque también puede no existir voluntariedad alguna por parte del empresario (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 88), debiéndose entender por voluntariedad no tanto "un querer activo del sujeto" causante de la situación de la empresa sino la "negligencia consciente", por ejemplo, en su labor directiva (Sagardoy Bengoechea, J.A.: *El despido laboral* ..., *op.* cit., pág. 192).

[1085]Al respecto indica Alonso Olea, *El Despido*, *op*. cit., pág. 88, que el empresario ha podido ser "el responsable doloso o culposo de los eventos que han conducido a la situación de crisis", por lo que la indemnización debía variar en función del grado de esta responsabilidad. En sentido similar, Sagardoy Bengoechea, J.A.: *El despido laboral* ..., *op.* cit., pág. 193, nota 3, señala que el Magistrado de Trabajo en la fijación de la indemnización tendrá en cuenta, entre otros elementos, "si la crisis ha sido más o menos involuntaria".

[1086]Bayón Chacón, G.: "La protección del interés social ...", *op*. cit., págs. 61-62, indica que se tienen en cuenta factores de índole *social* como posibilidades de encontrar otro empleo u *obligaciones familiares* de los operarios que cesan.

[1087]La fijación de la indemnización es *facultad privativa* del Magistrado, sin que pueda prevalecer *la subjetiva opinión de los recurrentes* [STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 418)]. Sobre esta facultad exclusiva del órgano judicial, *vid*., asimismo, entre otras, SSTS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204) y de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127).

[1088]*Vid*. art. 6º D´44. Sobre el *prudente arbitrio* del juzgador de instancia en la fijación de la indemnización, *vid*. SSTS (Social) de 1 de marzo de 1955 (Ar. 967); 22 de febrero de 1961 (Ar. 1605); 23 de abril de 1966 (Ar. 2204) y 5 de febrero de 1968 (Ar. 418), entre otras.

[1089]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 88.

[1090]Al respecto, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 88, nota 47, cita la STS de 2 de abril de 1946 que consideró (en relación al art. 81 LCT´44) que el "prudente arbitrio" del Magistrado suponía que la decisión adoptada "no puede modificarse, pues de hacerlo, aquél arbitrio dejaría de ser(lo)"; en cambio, continúa el autor (*op. et loc*. cit. *supra*), sería impugnable la decisión del Magistrado si ha tomado como salarios "emolumentos que no lo son" y añade: "el primer recurso extraordinario en interés de ley ante el Tribunal Supremo contra fallo del Tribunal Central de Trabajo, se produjo (...) en materia de fijación de indemnizaciones por despido", aclarando que la cuestión planteada ante el Tribunal Superior consistía en dilucidar si el *año* al que alude el art. 81 LCT´44 se identificaba con la *temporada* en las industrias de tal carácter y remitiéndose a la STS de 1 de marzo de 1955, pero sin indicar cual fue el criterio adoptado por la Sala. Por tal motivo, se ha acudido al *Repertorio de Jurisprudencia* (Aranzadi) de 1955 (2 Tomos), encontrándose tres Sentencias de la Sala de lo Social de la mencionada fecha y las tres referidas a recursos extraordinarios en interés de ley contra Sentencias del Tribunal Central de Trabajo. No obstante, por los datos que da Alonso Olea, se puede indicar, sin género de duda, que se está refiriendo a la que corresponde al número de Repertorio 967 y parte de cuyo tenor literal se transcribe por considerarlo de interés: "al disponer el artículo 81 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo que la indemnización concedida al trabajador despedido sin causa justificada «no puede exceder del importe de un año de sueldo o jornal», se refiere, sin duda posible, al año civil o legal de 365 días, según los términos precisos del artículo 60 del Código de Comercio, aplicable como supletorio en este caso", añadiendo la Sala: "dentro de ese (...) periodo de tiempo, el Magistrado de Trabajo a su prudente criterio y arbitrio -teniendo en cuenta la dificultad o facilidad que al trabajador se ofrezca de encontrar colocación adecuada", sus "cargas familiares (...), el tiempo que llevare de servicio en la empresa y otras circunstancias análogas que, en el supuesto actual, pueden comprender (...) las que se deriven de la índole especial del trabajo prestado- tiene facultad para fijar la indemnización que, en su opinión, corresponda". Asimismo, cita la referida Sentencia de 1 de marzo, a idénticos efectos, Oliet Gil, B.: "La fijación de las indemnizaciones", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor* ..., *op*. cit., pág. 205; no obstante, Oliet es más explícito que Alonso Olea ya que,

cuanto a la cuantía" de la indemnización [1091] que finalmente señale (siempre y cuando, obviamente, la misma no sea inferior a quince días ni exceda del importe de un año [1092] de sueldo o jornal, en los supuestos de extinción contractual [1093]).

En este sentido, se puede citar la STS (Social) de 23 de abril de 1966 [1094] que señala que la fijación de la cuantía indemnizatoria (dentro siempre del respeto a los límites marcados [1095]) es "facultad del juzgador de instancia y debe ser respetada" [1096], no pudiendo tal extremo ser recurrible en casación [1097]. Igualmente se indica en la Sentencia que el "amplio arbitrio" [1098] del que goza el Magistrado supone que contra su criterio "no puede prevalecer el particular de

---

aunque tampoco indica el número de Repertorio de Jurisprudencia, señala con claridad el criterio adoptado por la Sala (al que ya se ha hecho referencia *supra*).

[1091] Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.: "El régimen jurídico del despido ...", *op*. cit., pág. 76 (aunque en el contexto del art. 81, párrafo tercero LCT´44) indica que la decisión del órgano judicial, siempre que se encuentre dentro de los límites legalmente fijados, goza de *plena libertad e incontrolabilidad.*

[1092] Entendiéndose, en todo caso, que el año consta de 365 días, aunque se trate de industrias con trabajos sólo de *temporada*. Al respecto, STS (Social) de 1 de marzo de 1955 (Ar. 967) señala que el art. 81 LCT´44 se refiere al *año civil o legal de 365 días*, siendo erróneo estimar que en la industria resinera se identifica el año con la *temporada resinera*, cuya duración de 1 de marzo a 15 de noviembre se establece en el artículo 4º de su Reglamentación, ya que este criterio es contrario *a la clara dicción del texto legal* mencionado (es decir, art. 81 LCT´44), *distinguiendo indebidamente donde la ley no distingue y pretendiendo crear años artificiales o arbitrarios distintos del natural y legal, según las diversas actividades laborales*, debiéndose indicar que la doctrina contenida en la misma, aunque se alude al art. 81 LCT´44, es de perfecta aplicación para la interpretación del art. 5º, párrafo primero D´44.

[1093] Límites, mínimo y máximo, señalados en el art. 5º, párrafo primero *in fine* D´44 y que fueron ratificados por sucesivas disposiciones procedimentales: LPL´58 (art. 111); LPL´63 (art. 111); LPL´66 (art. 115); LPL´73 (art. 115) y LPL´76 (art. 116), hasta llegar a una norma sustantiva: la LET´80 (*ex* art. 51.10) en que, manteniéndose el limite máximo (*doce mensualidade*s, es decir un año), se fija la cuantía indemnizatoria en directa relación con los años de permanencia en la empresa (*veinte días por año de servicio*), como se analizará *infra* en el último Capítulo. De otro lado, respecto al salario regulador, sería de aplicación el art. 99, párrafo segundo LPL´58 que preceptúa: "Se entenderá por sueldo o jornal la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, incluso el Plus Familiar y las cantidades que viniera percibiendo por Seguros Sociales" [sobre la aplicación de este artículo, *vid*. STS (Social) de 9 de julio de 1962 (Ar. 2978) que, aunque referida a un supuesto de modificación de las condiciones de trabajo sin previa autorización, se puede entender extensible a los casos de suspensión y extinción contractual *ex* D´44]. Asimismo, respecto a las diferentes partidas que integran el concepto de salario, se puede citar el Decreto 323/1962, de 15 de febrero (BOE, 23 de febrero), por el que se completa el Decreto de 21 de septiembre de 1960 sobre Ordenación del Salario (BOE, 11 de octubre y c.e. en BOE de 8 de noviembre), en que se alude al *salario mínimo* (*ex* art. 2º) y sus complementos (*ex* art. 3º) como primas (*ex* art. 3º.Uno-uno), premios (*ex* art. 3º.Uno-dos) y pluses (*ex* art. 3º.Uno-tres).

[1094] Ar. 2204.

[1095] En relación a la necesidad de respetar los mencionados límites, entre otras: SSTS (ambas de la Sala Social) de 24 de noviembre de 1965 (Ar. 5306) y 5 de febrero de 1968 (Ar. 418).

[1096] En el mismo sentido, la STS (Social) de 1 de marzo de 1955 (Ar. 967) señala que, dentro de los límites legales establecidos, "el Magistrado de Trabajo, a su prudente criterio y arbitrio (...) tiene facultad para fijar la indemnización que, en su opinión corresponda", sentencia que, igualmente, es citada por Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 93, nota 60, aunque sin indicar número de repertorio.

[1097] Al respecto la Sentencia cita, en idéntico sentido, otras decisiones del mismo Tribunal de fechas 19 de diciembre de 1949 y 22 de febrero de 1961 (Ar. 1639 y 1605, respectivamente); también se pronuncia en sentido similar sobre la no procedencia del recurso de casación, *obiter dicta*, la STS (Social) de 24 de noviembre de 1965 (Ar. 5306). Igualmente, y por la misma razón, tampoco sería recurrible la Sentencia de Magistratura en suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, en la actualidad desaparecido (*vid*. Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 93).

[1098] *Ex* art. 6º D´44. Alude al *entero arbitrio* del Magistrado, dentro de los límites normativamente marcados, la STS (Social) de 24 de noviembre de 1965 (Ar. 5306) y al *libre arbitrio* la STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 418), remitiéndose esta última a otras resoluciones del mismo Tribunal y Sala en el mismo sentido: sentencias de 26 de febrero de 1943 (Ar. 227); 19 de diciembre de 1949 (Ar. 1639); 22 de febrero de 1961 (Ar. 1605) y 23 de abril de 1966 (Ar. 2204).

ninguno de los litigantes", siendo esta facultad "privativa del juzgador de instancia".

Respecto a los supuestos de suspensión de la relación laboral, el límite máximo (un año) permanece inmodificado [1099]. No obstante, sufre variación el limite mínimo [1100], en el sentido de que éste puede reducirse "a cuantía inferior a quince días de salarios" e, incluso, no fijarse indemnización alguna [1101].

Una vez fijada, por la Magistratura de Trabajo, la cuantía indemnizatoria concreta a percibir por cada trabajador, corresponde a la empresa, obviamente, el pago de la misma.

No obstante, podía suceder que la empresa, obligada a hacer efectivo el derecho indemnizatorio, se encontrara en situación de insolvencia, por lo que, a través de las distintas normativas reguladoras de la prestación de desempleo [1102], se estableció la responsabilidad subsidiaria del Estado (en la figura del Instituto Nacional de Previsión) en tales supuestos.

Dicha responsabilidad abarcaba el abono al trabajador de las indemnizaciones por despido [1103], con independencia de subrogarse el Instituto Nacional de Previsión en la deuda, pudiendo *repetir contra el deudor si viniera a mejor fortuna* [1104].

[1099] Al respecto el art. 2º de la Orden de 5 de abril de 1944 señala: "(...) sin exceder del límite máximo de un año (...)".

[1100] Fijado en 15 días por el párrafo primero del art. 5º D´44.

[1101] Art. 2º *in fine* de la Orden de 5 de abril de 1944. Asimismo, esta posibilidad de fijar indemnización inferior a quince días e, incluso, no señalarla, venía contenida en los siguientes preceptos: art. 111 LPL´58; art. 33 de la Orden de 14 de noviembre de 1961 (que se remite, al efecto, al D´44 y normas complementarias); art. 111 LPL´63; art. 115 LPL´66; art. 115 LPL´73 y art. 116 LPL´76, preceptos en los que se otorga competencia al Magistrado de Trabajo para, *teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, reducir la indemnización en menos de quince días de salario o incluso no acordarla.* Posteriormente, las normas sustantivas, que regularon este tipo de suspensión contractual, señalaron la inexistencia del referido derecho indemnizatorio; es decir, no se deja al arbitrio del Magistrado la posibilidad de no fijación de indemnización, sino que se establece la inexistencia de la misma y así el art. 47.1 LET´80 se remite a la regulación contenida en el 51 del mismo texto legal "excepto en lo referente a indemnizaciones, que no procederán" y en idéntico sentido se expresaba el mismo artículo y número del vigente TRLET, antes de la reforma llevada a cabo en el art. 47 por el art. 13 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

[1102] Art. 20, párrafo segundo de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (BOE, 24 de julio); art. 44.4 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 (BOE, 6 de diciembre), que dictó las normas de aplicación de la Ley 62/61; art. 176 del Decreto 907/66, de 21 de abril (BOE, 22 y 23 de abril) por el que se aprueba el Texto Articulado I de la Ley 193/63, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social; arts. 6, b),c´) y 20.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967**,** sobre Prestaciones por Desempleo (BOE, 19 de mayo), debiéndose indicar, respecto al art. 20 referido, que la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 13 de marzo de 1970 [(BOMT, abril/70), tomada de *Legislación y Jurisprudencia Social*, 1970, *op*. cit., pág. 620] señaló su aplicación a los Gerentes, a pesar de estar excluidos de la LCT´44 (art. 7º), ya que, *a los efectos de las prestaciones económicas por desempleo, debe estarse exclusivamente a las normas de señaladas al efecto por la legislación de la Seguridad Social, así como su afiliación a la misma y cotización por esta contingencia* y artículo único de la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1970 (BOE, 21 de julio), que modifica el artículo 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967. Respecto a estas normas, la STCT de 22 de septiembre de 1971 [tomada de *Legislación y Jurisprudencia Social*, Barcelona (Legislación Social Vigente), 1972, págs. 389-390] señaló (en un supuesto de insolvencia empresarial por quiebra) que dentro de las *indemnizaciones por despido* no se comprenden las cantidades correspondientes a los salarios de tramitación, mencionando al respecto otras Sentencias del mismo Tribunal en idéntico sentido (10 de febrero, 17 y 31 de diciembre, todas de 1969, y 20 de enero de 1971).

[1103] De acuerdo con los preceptos reseñados de las normativas citadas *supra*. En concreto, sobre el art. 20.1 de la Orden de 5 de mayo de 1967 se pronuncia la STS (Social) de 10 de abril de 1975 (Ar. 1861) indicando que, aunque el

2.11.- AUSENCIA DE AUTORIZACIÓN: EFECTOS

Las consecuencias jurídico-laborales de la falta de autorización [1105] fueron reguladas por primera vez [1106] en la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de abril de 1947 [1107], por la que se dictan normas para los despidos (entre ellos los que tuvieran su origen en la suspensión o cese de actividades por parte de las empresas [1108]) y que comenzó su vigencia el día 26 de abril del mismo año [1109].

---

mencionado apartado *no distingue entre las indemnizaciones por despido que hubiesen sido reconocidas por la jurisdicción laboral, al disponer que serán abonadas por el «Instituto Nacional de Previsión», en caso de insolvencia del deudor, es preciso interpretar dicho precepto en armonía con las normas generales del derecho y por ello es indudable, que el referido «Instituto», sólo tendrá obligación de subrogarse en las obligaciones legalmente establecidas en las normas de derecho correspondiente, pero no en aquéllas otras establecidas contractualmente por las partes interesadas* (...), *a las que fue ajeno* el referido organismo y que, por tanto, *sólo* obligarán a las *partes* contratantes.

[1104] Expresión contenida en el originario art. 20. 3 de la Orden de 5 de mayo de 1967, debiéndose indicar que, en virtud del artículo único de la Orden de 15 de julio de 1970 (por el que se modifica el mencionado art. 20), el apartado 3 originario fue trasladado al apartado 4 del precepto reformado, que se manifestó de forma más explícita e indicó, asimismo, la posibilidad de *repetir* el Instituto Nacional de Previsión *contra la Empresa deudora*. Sobre la interpretación de los mencionados preceptos, *vid.* STS (Social) de 10 de abril de 1975 (Ar. 1861) y STCT de 15 de octubre de 1975 (IL 1853 de 1978).

[1105] Con independencia de ello, la Inspección de Trabajo podía proponer la imposición de multa a aquellas empresas que incumplieran el requisito de la autorización previa. Sobre la competencia de la Inspección de Trabajo en la proposición de sanción y de las autoridades laborales para imponerla, se pronuncia la STS (CA, Sala 4ª) de 19 de octubre de 1962 (Ar. 3973), declarando, además, la incompetencia del Gobernador Civil de la Provincia por no haberse suscitado un conflicto colectivo "con directa repercusión sobre el orden público que debe mantenerse" e indicando que, en el supuesto contrario, la autoridad gubernativa hubiese podido intervenir "completando la actuación de los organismos laborales". No obstante, la propuesta de la Inspección, obviamente, no significaba la condena pecuniaria a la empresa, porque podía suceder que se diera la falta de autorización y la autoridad administrativa estimara la improcedencia de la multa, ya que "es perfectamente posible que no se pueda imponer la sanción, aunque el despido sea ilegal, porque la Empresa obrara de buena fe", no estando, en este caso, los trabajadores legitimados "para recurrir contra el acuerdo que declara no haber lugar a imponer a la Empresa una multa, porque de esa multa no nace una situación jurídica que favorezca a los reclamantes" [STS (CA, Sala 4ª) de 22 de diciembre de 1962 (Ar. 513 de 1963), dictada en un supuesto de suspensión de actividades sin la correspondiente autorización].

[1106] Siendo desde entonces una constante en nuestro Derecho positivo, como se analizará *infra.*

[1107] Sobre suspensión o cese de actividades por las empresas (BOE, 25 de abril). En base a esta Orden y al art. 1º D´44, la STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554) declara nulos los despidos producidos por el cese de actividades de una empresa, que procede a cerrar el local *sin autorización legal*, a pesar de reconocer la propia Sala el *estado ruinoso* de la empresa; en similar sentido, y referida a las mismas normativas, STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488).

[1108] Nótese como no se alude a reducción de plantilla (entendida como amortización de vacantes) ni a modificación de las condiciones del contrato individual de trabajo, supuestos ambos (contemplados *ex* art. 2º D´44) en los que la ausencia de autorización administrativa supondría la posibilidad de imposición a la empresa de una sanción pecuniaria. Al respecto, y sobre sanción a la empresa por no solicitar autorización para reducir la plantilla (entendida como amortización de vacantes), *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1962 (Ar. 583) y Resolución de la DGE de 27 de diciembre de 1963 [BOMT, III-64 (IL 1964)]; además, la modificación de las condiciones individuales de trabajo (sin la preceptiva autorización) daría lugar a la posibilidad de rescisión del contrato de trabajo por parte del operario afectado, con la consiguiente indemnización [en este sentido, SSTS (Social) de 9 de julio de 1962 (Ar. 2978) y de 3 de enero de 1968 (Ar. 124)]. En relación con este derecho resolutorio del operario, respecto a su contrato de trabajo, la STS (Social) de 14 de marzo de 1964 (Ar. 1570) señala, *obiter dicta*, que la remisión contenida *ex* art. 81 (párrafo cuarto, aunque la Sala no lo indique expresamente) LCT´44 al art. 79 es una *simple errata material* debiendo entenderse referida al artículo 78, por lo que los supuestos contemplados en el mismo darían lugar a la correspondiente indemnización regulada *ex* art. 81, párrafo tercero; en sentido contrario, la Sentencia, de la misma Sala y Tribunal, de 3 de enero de 1968 (Ar. 124) indica que el mencionado párrafo cuarto del art. 81 LCT´44 alude al art. 79, y no al 78, por lo que no sería de aplicación para los supuestos contemplados *ex* art. 78 [como podría ser la modificación unilateral por el empresario del trabajo pactado, prevista en su apartado c) y alegada por el trabajador recurrente], concediendo, no obstante, la Sala a éste (cuyo contrato fue sustancialmente modificado y, en consecuencia, resuelto por voluntad propia) una indemnización por daños y

La razón de ser de la referida normativa es explicada en su Exposición de Motivos, señalándose, al efecto, la necesidad de no dilatar *indebidamente la efectividad de los derechos* [1110].

De esta forma, en la mencionada Orden de 23 de abril de 1947 se declara expresamente la nulidad del despido [1111] efectuado sin autorización previa, obligándose a la Magistratura de Trabajo [1112] a hacer *de oficio* [1113] *esta declaración* (de nulidad), en virtud de lo preceptuado en su artículo 1º [1114], en vez de considerar el despido *injustificado* [1115] (como sucedía hasta entonces [1116]).

---

perjuicios, cifrada en tres meses de su salario, que fue fundamentada (al no poderla amparar en el art. 81, párrafo cuarto LCT´44) en el art. 1124 del Código Civil. Ante estas dos Sentencias contradictorias, hay que inclinarse por la doctrina contenida en la primera (STS de 14 de marzo de 1964) y opinar que, efectivamente, la remisión del art. 81, párrafo cuarto debe entenderse referida al artículo 78, corroborando esta afirmación el hecho de que, con anterioridad a la LCT´44, la Ley de 6 de noviembre de 1941 (BOE, 20 de noviembre), que modificó el art. 89 LCT´31, preceptuó *ex* art. 1º, párrafo final: "Cuando la causa de terminación del contrato individual de trabajo sea alguna de las comprendidas en este último número (se refiere a las causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado su contrato de trabajo), el Magistrado del Trabajo, atendida la naturaleza del caso y las circunstancias que en el mismo concurran, podrá acordar el abono al trabajador de una indemnización que fijará a su prudente arbitrio, en la misma sentencia, sin que pueda exceder del importe del sueldo o jornal de un año" (como se puede comprobar del texto citado, su semejanza con el art. 81, párrafo cuarto LCT´44 es más que elocuente); además no tendría sentido que el art. 81, párrafo cuarto se remitiera al art. 79 cuando en éste, precisamente, se alude a supuestos en que no se producen la terminación del contrato de trabajo, por lo que, si se está regulando la continuidad del vínculo contractual, obvia toda referencia a posibles indemnizaciones. Con independencia de lo manifestado, hay que indicar que Sentencias posteriores aludieron al mencionado art. 78 LCT´44 para señalar la facultad del trabajador de rescindir *el nexo laboral con derecho a indemnización* [por todas, STCT de 14 de diciembre de 1977 (IL 6149 de 1982)].

[1109] De acuerdo con su art. 6º *ab initio* que preceptuaba: "Esta Orden comenzará a regir desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»".

[1110]En efecto, el Preámbulo de la Orden de 23 de abril de 1947 indicaba: "El Decreto de 26 de enero de 1944 exige la previa autorización de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación de Trabajo de la provincia donde radique la Empresa (...) para que ésta pueda suspender o cesar en sus actividades y, por consiguiente, dar por suspendidas o extinguidas las relaciones laborales con su personal" (párrafo primero), pero "la práctica evidencia que son frecuentes los casos en los que, omitido lo mandado, la Magistratura de Trabajo tiene que intervenir en juicios de despido, (...) porque las Empresas que suspenden o cesan en sus actividades, lo han hecho sin solicitar la debida autorización (...); (dictándose) pronunciamientos de «despido injustificado», que son recurribles y dilatan indebidamente la efectividad de los derechos, cuando es así al no cumplirse trámites tan sustanciales, lo que procede es dictar resoluciones de «despido nulo» completamente firmes" (párrafo tercero). Finalmente, la Exposición de Motivos, en su último párrafo alude al anacronismo de las normas formales vigentes en el siguiente sentido: "Esta anomalía (...) se deriva de anacrónicos preceptos formales que hoy se advierten en la Legislación Social y que serán corregidos en un cuerpo de disposiciones que, en plena elaboración, tratará de publicarse dentro de un breve plazo; pero ante la perentoriedad de los casos particulares a que antes se alude y dada la importancia que tiene el que no se aplace la puesta en práctica del remedio" el Ministerio dicta la mencionada Orden.

[1111]Declaración de nulidad que suponía que el despido se considerara inexistente, restituyéndose la *situación originaria* (Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento ...", *op*. cit., pág. 206).

[1112]Obligación que se deduce de la expresión final contenida en su art. 1º (*vid. infra*). No obstante, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 83, emplea, al respecto, el verbo *pudiendo*, de lo que se podría desprender que el autor opina que se trata de una facultad y, en el mismo sentido, Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Forma y procedimiento ...", *op.* cit., pág. 206, utilizan el término *podía*.

[1113]Es decir, sin necesidad de alegación de nulidad por el/los trabajador/es afectado/s.

[1114]Que indicaba: "Cuando por un productor se formule demanda de despido, y de las actuaciones aparezca comprobado, en cualquier trámite del juicio, que la Empresa demandada adoptó su resolución por suspensión o cese de sus actividades, sin cumplir el requisito previo de obtener la autorización adecuada de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación Provincial de Trabajo, en su caso, se declarará que el despido es nulo; haciéndose de oficio esta declaración", debiéndose señalar que la alusión del precepto a *cualquier trámite del juicio* ha sido interpretada por la doctrina como la posibilidad de ser decretada la nulidad sin necesidad de audiencia del empresario (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 83, aunque dicha opinión va precedida del término *parece*). Sobre la nulidad de los despidos

Contra la resolución, decretando la nulidad del despido, no procedía recurso alguno [1117], *pudiendo ejecutarse de oficio* [1118]. Ejecución que, de otro lado, significaba la imposición al empresario de la obligación de readmitir y, además, de abonar los salarios dejados de percibir hasta que la readmisión tuviera lugar [1119].

No obstante, podía suceder que la empresa hubiera cesado en sus actividades [1120], por lo que existiría imposibilidad material de llevar a cabo la readmisión.

En este supuesto, la doctrina [1121] entiende que, al permanecer los contratos de trabajo en vigor, el operario sigue devengando salarios, pudiendo hacerlos efectivos *contra el activo de la empresa o del empresario*, mientras éste *no cumpla con su obligación de solicitar la autorización* [1122] o, mejor dicho, hasta que obtenga la correspondiente autorización administrativa de cese o suspensión de actividades.

Sin embargo, y obviamente, para obtener tal declaración de nulidad era necesario que el productor reclamara [1123] contra su cese [1124] dentro del plazo de caducidad [1125] de quince o dieciocho días, según los casos [1126], señalado *ex* LCT´44 [1127],

---

efectuados sin obtener la preceptiva autorización administrativa, *vid*., por todas, STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554), analizada *infra.*

[1115]El término *injustificado* de la época se puede equiparar al de *improcedente* actual, es decir con la existencia de posibilidad de sustituir la readmisión por la indemnización. Respecto a la nulidad del despido se pronuncia la STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554), que casa y anula la Sentencia de la Magistratura de Trabajo que, ante un supuesto de cierre de empresa sin autorización administrativa, declaró el despido improcedente, considerando la Sala que la extinción contractual era nula en base al art. 1º de la Orden comentada, en relación con el art. 1º D´44.

[1116]Dato reconocido en el párrafo tercero del propio Preámbulo de la Orden (*vid. supra*).

[1117]De acuerdo con el art. 4º de la Orden de 23 de abril de 1947 que señalaba: "Todas las declaraciones de nulidad a que se refiere esta Orden (...) serán firmes e irrecurribles; pudiendo ejecutarse de oficio a partir del momento en que se dicten".

[1118]Art. 4º *in fine*, transcrito *supra*.

[1119]*Vid*., al respecto, STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554).

[1120]Ante un supuesto de cierre, la STS (Social) de 15 de febrero de 1971 (*Legislación y Jurisprudencia* ..., 1972, *op.* cit., págs. 7-8) señaló que si la empresa seguía abonando salarios mientras se tramitaba la correspondiente autorización administrativa, no existía despido, por lo que, anula la Sentencia de la Magistratura de Trabajo que declaró el despido nulo, *sin perjuicio de los derechos del actor de reclamar contra el despido cuando éste se le notifique o se produzca realmente por no admitirle al trabajo o denegarle el pago del salario.*

[1121]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., págs. 83-84

[1122]No obstante esta opinión doctrinal, hay que señalar que la obligación del empresario al pago de los salarios no terminaba con la solicitud de autorización, sino que el cese debía ser efectivamente autorizado. Es decir, no basta con la solicitud empresarial sino que es necesaria la autorización administrativa efectivamente concedida.

[1123]Como es obvio, ante la Magistratura de Trabajo [al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 22 de diciembre de 1962 (Ar. 513)]. *Vid*., asimismo, Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 74 y nota 8 (de la misma página) y Fernández González, V.: "La posible revisión jurisdiccional ...", *op.* cit., pág. 227.

[1124]"Cuando por un productor se formule demanda de despido", indica el art. 1º *ab initio* de la Orden de 23 de abril de 1947. *A sensu contrario*, si el trabajador no reclama contra el cese -dentro del plazo señalado al efecto- la extinción produce plenos efectos.

[1125]En este sentido, art. 5º de la Orden de 23 de abril de 1947: "Será requisito indispensable para que se puedan producir las declaraciones de nulidad (...) que el trabajador no deje caducar la acción de despido que le está reconocida por las Leyes".

aunque pudiera no alegar la supuesta nulidad que, como se ha indicado, debía hacerse de oficio [1128].

Esta misma consecuencia -nulidad [1129]- es señalada en el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprueba el Texto Refundido del Procedimiento Laboral [1130], permaneciendo invariable en sucesivos y diferentes textos legislativos procedimentales [1131].

En efecto, la LPL´58 sanciona la nulidad del despido, en los supuestos de falta de autorización, a través de su artículo 112 [1132], pero siempre que aquél, como ha indicado la doctrina, hubiera sido previamente *impugnado* [1133].

[1126]En función, respectivamente, de que el lugar de trabajo fuera el mismo que la localidad donde tuviera su sede la Magistratura o fuera distinto.

[1127]En su art. 82, debiéndose indicar que, a pesar que el mencionado precepto LCT´44 no aludía a la habilidad de los días, la STS (Social) de 23 de septiembre de 1968 (Ar. 3900), en base a este mismo artículo, excluye los días inhábiles (en concreto, tres domingos); asimismo, respecto al plazo de caducidad contenido *ex* arts. 82 LCT´44 y 98 LPL´76 se pronuncia la STCT de 16 de enero de 1978 (IL 6219 de 1982), en un supuesto de suspensión de contrato por servicio militar, en el sentido de que aquél empieza a contar *en el momento en que el trabajador intentase reincorporarse a su puesto de trabajo, dentro de los dos meses siguientes* a la fecha de licenciamiento, de acuerdo con lo señalado en el art. 48 de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974. Posteriormente, el referido plazo -de caducidad- es ampliado a veinte días hábiles (con independencia del lugar de prestación de los servicios) *ex* art. 59.3, párrafo primero LET´80, permaneciendo inalterado hasta la actualidad (art. 59.3 del vigente TRLET). De otro lado, la modificación operada en la mencionada ley sustantiva de 1980, motivó su ampliación, también, a nivel procedimental y así el art. 97 LPL´80 se refiere al *plazo de veinte días hábiles*, que será de *caducidad a todos los efectos* [en el mismo sentido, arts. 103.1 y 121.1 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (BOE, 2 de mayo y c.e. en BOE, 23 de mayo), en adelante, LPL´90, y mismos artículos y apartados del TRLPL´95)].

[1128]Al respecto el art. 1º *in fine* de la Orden de 23 de abril de 1947 señala: "haciéndose de oficio esta declaración" (de nulidad). Misma obligación que sigue existiendo aún en épocas posteriores a la etapa analizada y así, por ejemplo, la STCT de 16 de enero de 1978 (IL 6219 de 1982) indica que *es obligado declarar de oficio nulo el despido del trabajador por imperio de lo que establece el art. 117* LPL´76.

[1129]Declarada, incluso, de oficio.

[1130]BOE, 7 de agosto; c.e. en BOE, 25 de agosto y salvada omisión producida en la c.e. en BOE, 4 de octubre. A través del indicado Texto, como indica el párrafo segundo de su Exposición de Motivos, se da cumplimiento a lo ordenado en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 que "dispone que el Ministro de Trabajo elevará al Gobierno el texto refundido de las disposiciones que regulan el Procedimiento laboral", refundición en la que "se recogen y recopilan las disposiciones legales vigentes que actualmente regulan el Procedimiento, introduciendo aquéllas innovaciones que la práctica aconseja como conveniente, a fin de dotar al proceso laboral de una mayor agilidad y flexibilidad", debiéndose indicar que, entre otras disposiciones que se refunden, se encontraba la Orden de 23 de abril de 1947 comentada.

[1131]Art. 112 LPL´63, art. 116 LPL´66 (cuya disposición final 2ª derogó la LPL´63), art. 116 LPL´73 (cuya disposición final 2ª derogó la LPL´66) y art. 117 LPL´76 (que modificó determinados artículos de LPL´73), preceptos todos ellos que reprodujeron la redacción del art. 112 LPL´58; art. 113 LPL´80 (cuya disposición derogatoria única derogó la LPL´73 y la LPL´76), Base 23ª.2 Ley 88/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral [BOE, 13 de abril (en adelante, LBPL´89)], art. 124 LPL´90 (derogatoria de la LPL´80) y art. 124 TRLPL´95, (derogatoria de la LPL´90). Dichas normas recogen, en esencia, lo preceptuado por la Orden de 23 de abril de 1947. De otro lado, sobre la necesidad de mencionar en el recurso de casación (por infracción de ley) la norma procesal vigente en cada momento, bajo pena de desestimación del mismo, entre otras: SSTS (Social) de 30 de marzo (Ar. 2102); 3 de mayo (Ar. 2196); 10 de mayo (Ar. 2204) y 13 de mayo (Ar. 2206), todas de 1968.

[1132]Precepto que no alude a la amortización de vacantes ni a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin haber mediado, en ambos casos, la correspondiente autorización administrativa. No obstante, para estos supuestos estaba prevista la correspondiente sanción al empresario incumplidor y así la amortización de vacantes, sin la preceptiva autorización, era objeto de sanción por parte de las Delegaciones de Trabajo (a propuesta de la Inspección de Trabajo), ya que se consideraba *infracción de las leyes de trabajo* de acuerdo con el art. 12 de la Ley de 10 de noviembre de 1942, sobre Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre y c.e. en BOE, 6 junio) y art. 33 del Decreto de 21 de diciembre de 1943, sobre Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944); asimismo, se otorgaba a

Asimismo, el precepto siguiente del referido texto procedimental (artículo 113) fija expresamente las dos consecuencias jurídicas [1134] (conjuntas e indisolubles [1135]) de la referida declaración de nulidad que son:

1ª.- readmisión [1136] y

2ª.- abono de los salarios dejados de percibir [1137] desde el despido a la fecha de la readmisión [1138].

---

las Delegaciones de Trabajo esta misma competencia de imposición de sanciones por *infracción de la legislación laboral* en el art. 187 e) del Decreto de 18 de febrero de 1960, que aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de marzo), debiéndose indicar que, con posterioridad, los artículos 181 al 196 del mismo fueron derogados por el Decreto 799/1971, de 3 de abril, sobre Reglamento Orgánico y Funcional de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 24 de abril y c.e. en BOE de 26 de mayo) y sustituidos por los preceptos contenidos en éste (concretamente la imposición de sanciones fue regulada en los arts. 15.4 y 16 del nuevo Reglamento de 1971); respecto a la imposición de sanciones en esta materia, *vid.* SSTS (CA) de 25 de enero de 1962 [Sala 4ª (Ar. 583)] y 10 de noviembre de 1962 [Sala 4ª (Ar. 4433)], entre otras en el mismo sentido. De otro lado, la modificación de las condiciones individuales de trabajo sin la correspondiente autorización tenía dos consecuencias jurídicas, compatibles entre si: 1ª.- sanción por parte de las Delegaciones Provinciales de Trabajo, en virtud de los preceptos mencionados *supra* [al respecto, además de las Sentencias citadas *supra*, *vid*. STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de marzo de 1971 (tomada de *Legislación y Jurisprudencia* ... 1972, *op.* cit., pág. 127)] y 2ª.- posible indemnización de daños y perjuicios al operario afectado, que señalaría la Magistratura de Trabajo (*vid.*, *obiter dicta*, STS de 3 de marzo de 1971 mencionada *supra*), consecuencias que son, asimismo, enunciadas expresamente en el art. 1º del Decreto de 11 de noviembre de 1943 sobre resoluciones de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre); además, con independencia de lo anterior (y con carácter alternativo) el trabajador podía solicitar la rescisión de su contrato [*ex* art. 78, apartados c), d) y e) LCT´44], con la correspondiente indemnización señalada *ex* art. 81 del mismo texto legal, pronunciándose en este sentido, y respecto al apartado d), la STCT de 23 de febrero de 1971 (*Legislación y Jurisprudencia* ... 1972, *op.* cit., págs. 12 a 14, ambas inclusives) e, igualmente, alude a la obligación empresarial de indemnizar, aunque basada en otra causa de rescisión por parte del trabajador [concretamente, la contenida en su apartado a): "malos tratos de palabra u obra"] la STS (Social) de 14 de marzo de 1964 (Ar. 1570); sobre la indemnización por daños y perjuicios y la necesidad de la justificación real y efectiva de los mismos, *vid*. SSTS (Social) de 14 de marzo de 1960 (Ar. 1095); 16 de mayo de 1960 (Ar. 2395); 17 de octubre de 1960 (Ar. 3002) y 27 de diciembre de 1960 (Ar. 517 de 1961).

[1133]Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 173, ya que, indica el autor, el despido *impuesto* por el empresario sin haber observado *las formas esenciales* nace *viciado de nulidad*, pero, en realidad, *se mantiene con apariencia de validez* (*op. et loc*. cit. *supra*), por lo que goza de *indudable eficacia* si no es *atacado* (*op.* cit. *supra*, pág. 217 y, en el mismo sentido, pág. 229), debiéndose señalar que, aunque el autor está haciendo referencia a la LPL´66, su doctrina puede ser de aplicación a la LPL´58 dado que la materia tratada no fue modificada por aquélla. De otro lado, en lo que respecta al plazo para impugnar la nulidad del despido, la misma doctrina opina que dicha acción es "imprescriptible e incaducable" (*op*. cit. *supra*, pág. 237), imprescriptible por aplicarse supletoriamente las reglas del derecho civil sobre el acto nulo (*op*. cit. *supra*, pág. 180 y nota 76) e incaducable porque ni el art. 82 LCT´44 ni el art. 98 LPL (en referencia a la del año 1966, pero que se corresponde literalmente con el art. 94 LPL´58) aluden al despido nulo sino al *injustificado* o *improcedente*, respectivamente (*op*. cit. *supra*, págs. 178-179 y 237).

[1134]Sobre estas dos consecuencias, referidas a todos los supuestos de nulidad de despido (y no sólo al basado en la ausencia del requisito de autorización previa), *vid*. STS (Social) de 27 de junio de 1968 (Ar. 3088).

[1135]Aunque la Orden de 23 de abril de 1947 no mencionaba expresamente estas consecuencias, la Jurisprudencia, en interpretación de la referida normativa, sí aludía a las mismas [por todas, STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554)].

[1136]Ya que la situación jurídica del trabajador debe ser restituida *al estado en que se encontraba antes de producirse el acto nulo*, con la consiguiente *continuidad de las prestaciones laboral y retributiva* (Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op*. cit., pág. 173) *mediante la reincorporación del trabajador a su empleo (op.* cit. *supra*, pág. 175).

[1137]Incluyéndose, por el Tribunal Supremo, como salario las *percepciones extrasalariales* (hoy, con claridad, excluidas del mismo), pudiéndose citar, en este sentido, la STS (Social) de 17 de mayo de 1968 (Ar. 2817) que, ante un supuesto de nulidad de despido, condena a la empresa a abonar el salario dejado de percibir, incluyendo en el mismo los gastos realizados por los operarios (se debe aclarar que la mencionada Sentencia no se refiere a la nulidad por falta de autorización administrativa, pero su doctrina es perfectamente aplicable a la materia que se analiza). De otro lado, respecto a los conceptos no integrantes del salario, hay que indicar que el Decreto de 15 de febrero de 1962 (BOE, 23 de

De esta forma, como ha indicado la doctrina, por medio de la readmisión se dejan *sin efectos las consecuencias producidas por el despido nulo* y a través del abono de los salarios no percibidos se restituye *la situación real al momento en que se produjo el acto nulo, borrando los efectos de éste* desde *su producción* hasta su *declaración de nulidad*, lo que supone que la ineficacia derivada de dicha declaración opera *ex tunc* [1139].

febrero), por el que se completa el Decreto de 21 de septiembre de 1960, sobre Ordenación del Salario, aludía, entre otros, a los que *impliquen reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo* (*ex* art. 4º.Cuarto).

[1138]Este derecho del trabajador es equiparable al contenido en el artículo 47.1 LCT´44: "Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquier otra circunstancia, imputable al empresario y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo" (*vid*., aunque en otro contexto, Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.: "El régimen jurídico del despido ...", *op*. cit., pág. 69 y nota 152 de la misma página); en interpretación de este precepto, *vid.* SSTS (Social) de 17 de octubre de 1960 (Ar. 3002) y de 1 de junio de 1968 (Ar. 2849).

[1139]Almansa Pastor, J.M.: *El despido nulo*, *op.* cit., pág. 175. En cambio, si el efecto de la declaración de nulidad fuera sólo la readmisión *la ineficacia derivada de aquélla* operaría *ex nunc* (*op. et loc.* cit. *supra*).

CAPÍTULO III: LEGISLACIÓN PROCEDENTE DE LA ETAPA DE FRANCO

SEGUNDO PERIODO: DESDE 1972 HASTA 1975

Antes de comenzar el presente Capítulo hay que indicar que se establece el año 1972 como punto de partida de este segundo periodo de la etapa de Franco por ser aprobado en el mismo el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo [1140] (en adelante, DPE´72) que supuso, como se analizará *infra*, respecto al periodo anterior [1141], una nueva regulación del procedimiento de extinción y suspensión de las relaciones de trabajo por causas económicas y tecnológicas [1142], así como de la modificación de las condiciones de trabajo [1143],

---

[1140] BOE, 15 de noviembre y que entró en vigor "al día siguiente de su publicación" en el BOE (*ex* disposición final 1ª). La mencionada normativa surge en un periodo calificado por Rodríguez-Piñero como "años dorados del Derecho del Trabajo" ("Derecho del Trabajo y crisis económica", AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80*, Zaragoza, 1983, pág. 247), citado por Rodríguez de la Borbolla (*De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 58), habiéndose, asimismo, indicado que el Decreto de Política de Empleo fue "fiel a los objetivos del III Plan de Desarrollo Económico y Social (1972-1975)" ya que "reitera (...) que el pleno empleo es «uno de los objetivos básicos de nuestro desarrollo económico y social»" [Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 384]; igualmente alude al III Plan de Desarrollo la propia Exposición de Motivos (párrafo noveno) del mencionado Decreto. Sobre el objetivo del pleno empleo como uno de los aspectos esenciales de los Planes de Desarrollo, *vid*. Montoya Melgar, *op*. cit. *supra*, págs. 383-384.

[1141] Asimismo, se produce en el transcurso del periodo analizado en el presente Capítulo, la modificación de cuatro textos fundamentales en el ordenamiento jurídico español:

- Código Civil de 24 de julio de 1889: modificación de su Título Preliminar en virtud del Texto Articulado aprobado por Decreto 1836/1974, de 31 de mayo (BOE, 9 de julio).

- Código Penal de 27 de octubre de 1932: derogación por el Texto Refundido del Código Penal aprobado por Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre (BOE del 12 al 15 de diciembre). Respecto a esta derogación hay que aclarar, no obstante, que, a pesar de derogar el Decreto 3096/1973 expresamente (artículo 604 que contiene la disposición final) el referido Código Penal de 1932, éste ya fue derogado con anterioridad, y también de de forma expresa, en virtud del Decreto de 23 de diciembre de 1944 (BOE, 13 de enero de 1945) que aprobó el Código Penal, Texto Refundido de 1944, según la autorización dada por la Ley de 19 de julio de 1944 (BOE, 22 de julio).

- Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa de 27 de diciembre de 1956: modificación de los artículos 10, 11, 14, 15, 16, 94, 102 y 132, en virtud de la Ley 10/1973, de 17 de marzo (BOE, 21 de marzo).

- Ley de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1966: derogación por el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto (BOE, 4 de octubre).

[1142] Respecto a la expresión *causas económicas y tecnológicas*, Rodríguez de la Borbolla (*De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 57) sitúa su origen en la Orden de 9 de marzo de 1960 (arts. 1 y 12), por lo que, continúa el autor (*op*. cit., pág. 59) la terminología contenida *ex* DPE´72 no supone novedad alguna, a pesar de haberse afirmado que "es la primera vez que aparece esa expresión en la circulación normativa" (García Fernández, M.: "Autorización administrativa e intervención judicial en los despidos por causas económicas o tecnológicas", AA.VV.: *I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 1981, pág. 341, citado por Rodríguez de la Borbolla, *op*. cit. *supra*, pág. 59, nota 152); en el mismo sentido que García Fernández se expresa Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op*. cit., pág. 207, señalando que "el concepto de «causas tecnológicas o económicas» lo introduce el Decreto de 2 de noviembre de 1972, en sustitución del viejo concepto de crisis" y, con anterioridad, Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 257, indicaba que el DPE´72 introduce "la novedosa referencia a *causas tecnológicas o económicas* como base de la autorización administrativa" en su artículo 7, sustituyendo "a la denominación tradicional de «crisis laboral o económica», conservada todavía legislativamente en la LCT de 1944". En consonancia con la opinión de Rodríguez de la Borbolla, y en base a los preceptos que cita (*op*. cit. *supra*, pág. 57), hay que señalar que efectivamente los mismos hacen referencia a las mencionadas causas ya que el artículo 1º de la referida Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de marzo de 1960 (BOE, 16 de marzo) preceptuaba en su apartado 1 que podían "acogerse al régimen establecido en el Decreto 350/1960, de 3 de marzo, las Empresas que por causas económicas o tecnológicas acrediten y justifiquen, previo el expediente y procedimiento regulados en la presente Orden, la ineludible necesidad de reducir su actividad normal" mediante la "reducción de horas en la jornada diaria o semanal" o el "establecimiento de turnos o días de paro en cada semana" (subrayado es nuestro), matizando, a continuación su apartado 2 que "cualquiera de ambos sistemas podrá referirse a la totalidad o a una parte (...) de la plantilla, tanto si ésta se mantiene completa como si ha de ser objeto de ulterior reducción, temporal o definitiva", pudiendo la Empresa "asimismo solicitar la aplicación simultánea de las dos fórmulas indicadas" . Igualmente, el artículo 12 de la aludida Orden señalaba *ab initio*: "Los expedientes de autorización de reducción de jornada diaria o semanal o de establecimiento de turnos o días de paro, habrán de basarse inexcusablemente en dificultades de orden económico o en circunstancias de reorganización de carácter tecnológico de la Empresa" (subrayados son nuestros). No obstante, se debe aclarar que, aunque la expresión concreta *causas económicas y*

derogando expresamente el D´44 [1144] y sus Ordenes complementarias (*ex* disposición final tercera [1145]).

De otro lado, en relación con la fecha final del Capítulo, se señala el año 1975 por ocurrir en el mismo el fallecimiento del entonces Jefe del Estado, aunque se debe

---

tecnológicas aparece en la citada Orden de 9 de marzo, con anterioridad a la misma, el Decreto 350/1960, de 3 de marzo [sobre Subsidio de Paro Obrero en caso de reducción de jornada (BOE, 7 de marzo)] -para cuyo desarrollo se dictó la Orden de 9 de marzo- hacía mención conjunta a ambas causas al referirse *ex* artículo 2º a: "las causas especificadas" en el Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, y normas complementarias, es decir *dificultades de orden económico* [art. 1º del Decreto 2082/1959 (BOE, 28 de noviembre) y art. 2º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (BOE, 16 de diciembre), que lo desarrolla] y "las (causas) de carácter tecnológico que señala el Decreto de 16 de junio de 1954" [sobre Seguro por Paro Obrero Tecnológico (BOE, 25 de julio)]. Asimismo, alude a *razones técnicas o económicas* el artículo 6º del Decreto 350/60, de 3 de marzo, pero, esta vez, no como causas de reducción de jornada de trabajo o de establecimiento de días de paro, sino para poder "implantar un régimen de horas extraordinarias (...) o establecer más de un turno diario" en aquellas empresas a las que se haya autorizado la *jornada reducida.*

[1143]Nótese como no se menciona el adjetivo *sustancial*. Al respecto, Rodríguez de la Borbolla, indica que la expresión *modificación sustancial* aparece en el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales (*De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 61) y, en efecto, el artículo 18, concretamente su apartado 1, de la mencionada Ley 16/1976, de 8 de abril [BOE, 21 de abril (en adelante, en este periodo, LRL´76)] preceptuaba *ab initio*: "La suspensión y (...) la extinción de las relaciones individuales de trabajo (...), así como las modificaciones sustanciales de su contenido, requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo" (subrayado es nuestro). No obstante, con anterioridad a la LRL´76, la Jurisprudencia empleaba el adjetivo *sustancial* para distinguir las modificaciones contractuales que debían ser objeto de autorización administrativa de aquellas que se podían encuadrar dentro del *ius variandi* del empresario [por todas, STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124)] y, en otras ocasiones, la doctrina legal empleaba el adjetivo *fundamental* [al respecto, STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903): la finalidad del artículo 2º D´44 es evitar que sin justa causa puedan *alterarse las condiciones fundamentales del contrato de trabajo*].

[1144]Decreto básico y fundamental en la regulación de los *expedientes* denominados genéricamente *de crisis* y que, una vez derogado, no faltaron los elogios de la doctrina al mismo. En este sentido, para Barrionuevo Peña, J.: "La nueva regulación de los expedientes de crisis", RPS nº 97, 1973, era "inevitable una referencia elogiosa a dicho Decreto" (pág. 70), por haber cumplido eficazmente sus "funciones" (pág. 69), citado por Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 54 y notas 132 y 133 de la misma página; funciones entre las que Rodríguez de la Borbolla señala (*op.* cit. *supra*, pág. 54) la de haber hecho posible, "bajo su cobertura, la apertura de un camino para la modernización de las empresas españolas", manteniéndose, al mismo tiempo, los "niveles de protección del trabajador como contratante débil" y limitándose "los poderes de dirección del empresario".

[1145]Que preceptuaba: "A partir de la fecha de entrada en vigor de este Decreto, quedarán derogados el Decreto de 26 de enero de 1944 sobre crisis de trabajo, las Ordenes complementarias del mismo, de 5 de abril de 1944, 23 de noviembre de 1946, 23 de abril de 1947, 12 de diciembre de 1947 y 28 de enero de 1948 (sic, en vez de 1949) y, en general, cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Decreto". De esta forma, el DPE´72 derogó expresamente, aparte del D´44, las Ordenes del Ministerio de Trabajo mencionadas y que hacían referencia a las siguientes materias:

- 5 de abril de 1944 (BOE, 13 de abril): *Despidos por cese de empresas; aclara Decreto* de *26 de enero último que los regula* (se está refiriendo la Orden al D´44).

- 23 de noviembre de 1946 (BOE, 26 de noviembre): *Despidos por no apertura de industrias en las que haya personal contratado por campañas*.

- 23 de abril de 1947 (BOE, 25 de abril): *Normas para* los despidos *que tengan por causa la suspensión o cese de actividades por las empresas.*

- 12 de diciembre de 1947 (BOE, 31 de diciembre): *Aclara* la *aplicación de* la *Orden de 23-XI-46 respecto de no apertura de centros de trabajo con personal por campañas.*

- 28 de enero de 1949 (BOE, 3 de febrero): *Trabajo* de *obreros suspendidos por crisis*. En relación con esta normativa hay que aclarar que la remisión del DPE´72 (*ex* disposición final tercera) a la Orden de 28 de enero de 1948 es una errata, debiendo querer decir de 28 de enero de 1949, afirmación que se corrobora en base a tres motivos: 1º.- No existe en fecha 28 de enero de 1948 una Orden que se refiera a la crisis [ni, incluso, a materia laboral *in genere*, según comprobación efectuada en el *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1948] y sí la hay de fecha 28 de enero de 1949; 2º.- La propia Jurisprudencia del TS, cuando señala las normas derogadas por el DPE´72, alude a la Orden de 1949, no de 1948 [en este sentido, la STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127) indica que el ordenamiento legal que precedió al DPE´72 estaba constituido por el D´44 "y complementado por las OO. de 5 abril de 1944, 23 noviembre de 1946, 23 abril de 1947 y 28 de enero 1949" (subrayado es nuestro)] y 3º.- El *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) de 1972, marginal 2104, cuando alude a la Orden de 28 de enero de 1948 (*ex* disposición final 3ª DPE´72), indica *querrá decir 1949*.

tener en cuenta que la legislación procedente del segundo periodo de su etapa, en la materia analizada, no sufrió modificación hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976 [1146].

1.- DECRETO SOBRE POLÍTICA DE EMPLEO

Como reconoce su propia Exposición de Motivos (párrafo quinto *ab initio*), a través del mismo se regulan las *garantías aplicables* en los supuestos [1147] de *extinción* [1148], *suspensión* [1149] y *modificación* de las relaciones de trabajo, *en base a lo que determina el artículo setenta y seis, causas cuarta* [1150]*, sexta* [1151] *y séptima* [1152]

[1146]Que se analizará *infra* en el Capítulo siguiente. Así pues, a pesar de que este segundo periodo se termina históricamente con la muerte del General Franco, desde el punto de vista normativo bien se podría señalar su fin en 1976 con la publicación de la Ley de Relaciones Laborales.

[1147]Supuestos que tienen causa en "la producción de determinados acontecimientos externos que recayendo sobre la empresa afecten a su funcionamiento adecuado, (...) dificultades económicas surgidas en el propio seno de la empresa, (...) exigencias de orden técnico u organizativo impuestas por el desarrollo industrial o económico" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 2).

[1148]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., señala que la extinción puede afectar a uno, varios o todos los trabajadores de la empresa (pág. 57), produciendo aquélla no sólo "la cesación definitiva de los efectos del contrato de trabajo" sino también "la desaparición de puestos de trabajo" (pág. 58).

[1149]A través de la suspensión, los puestos de trabajo quedarían vacantes durante un determinado periodo de tiempo, sin producirse la supresión de los mismos (*vid.* Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 59).

[1150]No obstante, a pesar de recogerse esta causa en el propio Preámbulo del DPE´72, su posterior articulado no estableció procedimiento alguno al efecto (*vid.* Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 258, nota 21); asimismo, García Tena, J.: *Regulación de Empleo. Causas y procedimiento*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social), 1981, pág. 38, señala que la causa cuarta del artículo 76 no aparece en el texto del DPE´72 como motivo justificativo de extinción o suspensión "y, aunque con ciertas dudas en un principio, nunca tuvo aplicación efectiva en los expedientes de crisis por entenderse que dicha causa operaba automáticamente y, por tanto, excedía de la competencia de la autoridad laboral". Idéntico criterio mantiene la doctrina legal y, al efecto, se pueden citar las SSTS (Social) de 5 de abril de 1976 (Ar. 1863) y de 5 de enero de 1977 (Ar. 1197), indicando esta última que, en el supuesto de *muerte del empresario* sin que exista representante legal que continúe la industria, los contratos terminan en virtud de la causa 4ª del artículo 76 LCT´44, "sin necesidad de acudir obligadamente al arbitrio de la Autoridad Laboral para que resuelva (...) sobre la procedencia de autorizar la extinción de unos contratos extinguidos por imperio de la ley"; no obstante podía suceder que, a pesar de lo indicado, el heredero procediera a la iniciación del correspondiente expediente de regulación de empleo por muerte del empresario, sin continuador del negocio, en cuyo caso la Delegación de Trabajo autorizaba la extinción de los contratos, remitiendo la resolución a la Magistratura para que ésta fijara la correspondiente indemnización [supuestos de hecho contemplados en las SSTCT de 4 de junio de 1975 y 18 de junio de 1975 (IL 360 y 262, respectivamente, de 1978)]. Con el mismo contenido que la doctrina legal y científica se expresó la Resolución de la DGEPS de 24 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 547 de 1980)] señalando que, aunque *podría entenderse que resultaba necesario obtener la autorización previa administrativa para extinguir las relaciones laborales* en virtud de lo señalado en el art. 76.4ª LCT´44, *no obstante del examen del aludido Decreto* (se refiere la Resolución al DPE´72) *no se aprecia que tal medida hubiese sido desarrollada, al no contemplarse en su articulado la extinción del contrato de trabajo por muerte del empresario sin continuador en la explotación del negocio o Empresa, interpretación que asimismo ha sido acogida por este Centro directivo a través de reiteradas resoluciones.*

[1151]En relación a la causa sexta, hay que indicar que, igual que sucede con la causa cuarta, se alude a la misma en el Preámbulo DPE´72, aunque posteriormente su articulado no hace referencia alguna expresa, opinando, a este respecto, García Tena, J.: *Regulación de Empleo*, *op*. cit., pág. 38, que la causa sexta "venía siendo subsumida como una variante de la causa económica", si no "por su entidad y naturaleza, sí por las consecuencias, con frecuencia imposibilitantes de la relación laboral", a pesar de "las distintas posturas doctrinales sobre el tema". Con posterioridad al DPE´72, la situación se clarifica ya que la LRL´76 alude expresa e individualmente al supuesto de fuerza mayor, exigiendo la tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo su artículo 20 que preceptuaba: "La imposibilidad de trabajar en la empresa, sobrevenida como consecuencia de fuerza mayor, reconocida por la autoridad laboral, mediante expediente de regulación de empleo, constituye causa de extinción o, en su caso, de suspensión de la relación de trabajo. La concurrencia de esta causa podrá exonerar al empresario del abono de los salarios correspondientes

de la Ley de Contrato de Trabajo [1153], por lo que, se puede indicar, el DPE´72 [1154] supuso el desarrollo reglamentario [1155] de determinados preceptos de la mencionada Ley de 1944 [1156].

Por tanto, al suponer ambos Decretos (D´44 y DPE´72) el desarrollo de parte del articulado de la LCT´44 [1157], se va a mantener, en este segundo periodo de la época de Franco, el mismo orden analítico que el seguido respecto al primer periodo del franquismo de forma que, según se ha expuesto:

1.1.- ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El DPE´72, al contrario de lo que sucedía en el texto originario del D´44, hace expresa alusión a que el mismo será de aplicación a dos colectivos de operarios [1158]:

1º.- Trabajadores fijos [1159], es decir *productores permanentes o de plantilla* [1160], siendo irrelevantes las posibles vicisitudes [1161] que el *contrato pueda sufrir durante su desenvolvimiento* [1162] y

---

al periodo de tramitación de dicho expediente, a partir de la fecha y con el alcance que se fijen en la resolución administrativa, así como de las indemnizaciones por despido o suspensión, sin perjuicio de la protección que corresponda a los trabajadores en el régimen de desempleo" (subrayados son nuestros).

[1152] Nótese como se alude a *crisis laboral o económica*, mientras el DPE´72 se refiere a *causas tecnológicas o económicas* (*vid.* Palomeque López, M.C.: "Crisis económica ...", *op*. cit., pág. 257). Al respecto, ambas normativas contienen una llamativa semejanza: el D´44 no dio una definición de *crisis* y el DPE´72 guardó el mismo silencio respecto al concepto de *causas tecnológicas y económicas.*

[1153] Sin embargo, hay que reconocer con la doctrina legal que en el posterior articulado del DPE´72 "no tuvo desarrollo tan ambiciosa medida, pues no se regula en él la extinción de la relación laboral por causa de muerte del empresario sin continuador en la explotación de la empresa" [STS (Social) de 5 de abril de 1976 (Ar. 1863)]. A ello hay que añadir que tampoco se regula *ex* DPE´72 el supuesto de fuerza mayor previsto en la causa 6ª del artículo 76.

[1154] Una vez derogado el D´44.

[1155] A pesar de suponer el DPE´72 el desarrollo reglamentario de determinados artículos de la LCT´44 hay que señalar que, mientras el Decreto hacía referencia a *causas tecnológicas y económicas*, la LCT´44 seguía aludiendo a *crisis laboral o económica*.

[1156] Hay que recordar que el D´44 (derogado por DPE´72) supuso el desarrollo reglamentario de los arts. 76.7ª y 80 LCT´44 (aunque paradójicamente fue publicado con anterioridad a la misma), tal y como se indicó *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco. De otro lado, hay que señalar que la LCT´44 continuaba en vigor en la fecha de publicación del DPE´72, no siendo derogada hasta el año 1980 por la LET´80, *ex* disposición final 3ª.2, aunque con la salvedad prevista en el párrafo primero de la disposición final 4ª.

[1157] Recuérdese que seguía vigente en la fecha de publicación del DPE´72, manteniéndose, incluso, en años sucesivos.

[1158] El artículo 8 DPE´72 establece "como posibles afectados, el «personal fijo» y los «trabajadores fijos discontinuos o de campaña», que prestasen sus servicios en actividades de campaña" (García Tena, J.: *Regulación de Empleo*, *op*. cit., pág. 103).

[1159] Arts. 7 y 8, párrafo primero, DPE´72. No obstante, hay que tener en cuenta que la LRL´76 omite toda referencia a la necesidad del carácter de fijeza de los trabajadores y que su artículo 18.1, cuando alude a la extinción, suspensión o modificación de las condiciones de trabajo, no señala que el precepto venga referido sólo a los trabajadores fijos (a diferencia de los arts. 7 y 8, párrafo primero DPE´72), lo que ha conducido a opinar a la doctrina que la exclusión efectuada *ex* DPE´72 es nula una vez entrada en vigor la LRL´76, por el más elemental principio de jerarquía normativa (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 37), añadiéndose que la protección de la Ley se extiende no sólo a los trabajadores eventuales (entendida la expresión *eventual* en el sentido amplio del término y como sinónima de *temporal*) sino también a los aprendices y a los operarios en periodo de prueba (*op.* cit., págs. 40, 41 y 42).

2º.- Trabajadores fijos discontinuos [1163] o de campaña [1164] cuando la empresa *pretenda la no reapertura* [1165] *de un centro trabajo* [1166], con independencia del

---

[1160]Terminología empleada por la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349). En sentido similar, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 35: se entiende por trabajador fijo el contratado "para cubrir un puesto de trabajo permanente en la empresa, por tiempo indeterminado", ocupando, por tanto, "un puesto en la plantilla"; quedan, pues, excluidos del ámbito de aplicación del DPE´72, continúa el autor (*op. et loc.* cit. *supra*) los trabajadores "contratados para puestos no permanentes", por no tener dichos contratos el carácter de indefinidos.

[1161]Ya que el carácter de fijeza se refiere a la naturaleza del contrato, no siendo necesaria la *presencia activa* del trabajador en el momento de iniciarse el expediente (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 34). No obstante, hay que tener en cuenta, obviamente, que el contrato de trabajo debe estar "totalmente en vigor o bien suspendido en sus efectos por causas legalmente admitidas, pero susceptibles de su nueva reanudación", no siendo, pues, de aplicación el expediente a los trabajadores que previamente se hubieran jubilado, ya que en el momento de la jubilación "quedó resuelta su relación laboral con la empresa" [STCT de 25 de junio de 1975 (IL 357 de 1978)]; en cambio, sería de aplicación el expediente (obviamente, con derecho indemnizatorio) a los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria (en la actualidad, incapacidad temporal), ya que el hecho de percibir el subsidio por enfermedad no es obstáculo para también percibir la indemnización por cese dado que ésta "compensa la pérdida del derecho a incorporarse a su puesto de trabajo al cesar en la situación de enfermedad", no existiendo, en consecuencia, enriquecimiento indebido alguno [STCT de 3 de junio de 1975 (IL 359 de 1978)]. Así pues, en dichas vicisitudes se encuadrarían, además de las situaciones de enfermedad, las de excedencia o servicio militar, por ejemplo, es decir supuestos en que el contrato de trabajo está "suspendido en sus efectos por causas legalmente admitidas, pero susceptibles de su nueva reanudación" [STCT de 25 de junio de 1975 (IL 357 de 1978)]; *vid*., para los tres supuestos suspensivos mencionados, SSTCT citadas por Matía Prim, *op*. cit. *supra*, pág. 34, nota 6; en concreto, para los supuestos de trabajadores en baja por enfermedad o accidente, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 15 de diciembre de 1976 (Ar. 2459 de 1977) y STCT de 3 de junio de 1975 (IL 359 de 1978), debiéndose recordar que, como es obvio, no se encuadraría entre tales vicisitudes la previa jubilación del trabajador, ya que, en este caso, no existe contrato de trabajo ni en vigor ni suspendido, por lo que no le sería de aplicación el procedimiento de regulación de empleo [*vid*. STCT de 25 de junio de 1975 (IL 357 de 1978)].

[1162]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 34.

[1163]Por lo que se excluyen los eventuales que pueden perfectamente ser contratados durante la *temporada* o *campaña*. Respecto a los mencionados trabajadores fijos, aunque de carácter discontinuo, la STCT de 12 de junio de 1975 (IL 551 de 1978) extiende la duración del subsidio de desempleo no sólo a los días que faltaban para la terminación de la temporada o campaña sino a los seis meses contemplados en el art. 12 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967 por entender que *el cierre definitivo en virtud de expediente de crisis autorizada, les ha privado, no sólo de los días que faltaban de la temporada, sino de toda posibilidad de colocación en futuras temporadas en la misma patronal*; por tal motivo, continúa la Sala, a estos trabajadores no les pueden ser aplicadas las normas sobre desempleo del art. 16 de la Orden de 5 de mayo de 1967, *relativas a los trabajadores de temporada, que sólo pueden ser aplicables cuando la relación laboral entre empresa y trabajador se ve afectada en la campaña corriente, sino las normas generales del art. 10 de la misma Orden, que también se refiere a los fijos de trabajos discontinuos.* En el mismo sentido, aunque estableciendo la premisa de que trabajador temporero es igual a trabajador fijo discontinuo, se pronuncia la STCT de 3 de junio de 1975 (IL 564 de 1978), extendiendo la protección de desempleo a seis meses, en vez de los días que faltaban para la terminación de la temporada.

[1164]Se entiende por trabajador de temporada el contratado "para cubrir el trabajo requerido en determinados periodos de tiempo cíclicamente reiterados", debido a "la actividad productiva a que se dedica la Empresa" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 153-154), lo que supone que "el carácter cíclico o periódico es el elemento esencial para la definición del trabajador de temporada" (*op*. cit. *supra*, pág. 153, nota 200). Sobre los trabajadores de temporada, *vid*. STS (Social) de 10 de octubre de 1979 (Ar. 3528) y, en sentido parecido, STCT de 2 de junio de 1975 (IL 308 de 1978).

[1165]Se trataría de "no readmitir a los (trabajadores) de temporada, por no apertura de centro de trabajo que se abra por campañas" (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 217). No obstante, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 36 (y nota 9 de la misma página) y 151, sostiene que el DPE´72 es de aplicación, además, al supuesto de extinción o suspensión de los contratos de temporada una vez comenzada la campaña y, en este mismo sentido, se pronuncia *obiter dicta* la STCT de 12 de junio de 1975 (IL 551 de 1978).

[1166]Art. 8, párrafo segundo DPE´72. Se puede indicar que este precepto procede de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946 (derogada expresamente por DPE´72), contemplándose en el mismo sólo el supuesto de no reapertura, eludiendo toda referencia a los despidos (por causas económicas o tecnológicas) que se pudieran producir durante la temporada o campaña, mutismo legal que no fue obstáculo para que el organismo administrativo autorizara cierre de empresas una vez iniciada la campaña, como es el presupuesto de hecho en que se basa la STCT de 12

número de trabajadores que habitualmente vengan encontrando ocupación en el referido centro [1167], lo que supone que la incoación del expediente es necesaria aunque sólo afecte a un único operario [1168]. No obstante, aunque el DPE´72 (*ex* artículo 8, párrafo segundo [1169]) mencione la *no apertura* [1170], está haciendo alusión al supuesto de que el centro de trabajo haya tenido actividad, como

---

de junio de 1975 (IL 551 de 1978). No obstante, entre ambas normativas hay que destacar una diferencia de interés: mientras la Orden de 23 de noviembre de 1946 exigía, para que fuera de aplicación el D´44, que en el centro de trabajo "vengan encontrando ocupación periódicamente un número de trabajadores superior a cincuenta" (*ex* art. 1º), el DPE´72 (*ex* art. 8, párrafo segundo) no exige un número mínimo de trabajadores, por lo que el mismo sería de aplicación en todo caso y con independencia de los operarios ocupados en el centro de trabajo; por tal motivo, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 77, señalaba, en referencia a la Orden de 23 de noviembre de 1946, que la misma exigía a la empresa expediente previo "para no admitir colectivamente". De otro lado, respecto a la obtención de la autorización administrativa para no proceder a la reapertura, la STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349) distingue según la empresa solicitante cuente con uno o más centros de trabajo, señalando la Sala que, "en el primer caso, no hay duda que el resultado económico o financiero de la Empresa vendrá dado en función del resultado de tal clase que haya dado el único Centro de Trabajo que tiene la Empresa, por la correspondiente campaña de temporada", mientras que "en el segundo caso el resultado económico para la Empresa, por la campaña de temporada correspondiente, vendrá dado en función de los resultados económicos obtenidos en función de los varios Centros de Trabajo que tiene tal Empresa". Así pues, continúa la Sala, "aparece claro, que en el primer supuesto (...), si por determinadas causas, la apertura del Centro de Trabajo para la correspondiente campaña de temporada, se proyecta con resultado económico de signo negativo, tal resultado negativo se proyectará igualmente para la empresa y ello justificará que (...) se entienda que procede acceder, cual solicita la Empresa, a la no apertura de tal Centro (...) para tal campaña de temporada. Pero (...) en el segundo de los casos enunciados, si por determinadas circunstancias el resultado económico por la apertura de uno de los Centros (...) que posee la Empresa se proyecta con resultado económico de signo negativo en relación con tal Centro, pero el resultado económico de los demás Centros de tal clase (...) se proyectan con signo positivo en términos tales que (...) el resultado económico -y no obstante el signo negativo de los resultados de uno de los Centros- para la Empresa por la apertura y funcionamiento de sus Centros de Trabajo (...) es de signo positivo, (...) no puede entenderse que el hecho de que la apertura y actividad para la campaña de uno de los centros de trabajo de los varios que explota la empresa sea deficitario, sea causa suficiente para justificar la no apertura para tal campaña de dicho Centro ya que el concepto de resultado económico (...) ha de entenderse referido al de la Empresa en su totalidad por la Campaña de temporada de que se trate" (subrayado es nuestro). En relación con esta sentencia hay, no obstante, que aclarar que, a pesar de su fecha (23 de octubre de 1975), viene referida a la normativa anterior al DPE´72, es decir a la Orden de 23 de noviembre de 1946, ya que resuelve recurso contra Resolución de la Dirección General de Empleo de 6 de diciembre de 1968, aunque su doctrina es perfectamente aplicable al DPE´72, debiéndose, igualmente, añadir que la Sala se refiere indistintamente a la Dirección General de Empleo y a la Dirección General de Trabajo, siendo la cita correcta la primera ya que en la fecha de referencia (6 de diciembre de 1968) el organismo competente era la Dirección General de Empleo [en virtud del Decreto de 21 de febrero de 1963 (BOE, 22 de febrero)], pasando las competencias a la Dirección General de Trabajo a raíz del DPE´72.

[1167]Lo que significa que el DPE´72 (art. 8, párrafo segundo), respecto a la etapa anterior (art. 1º de la Orden de 23 de noviembre de 1946), amplía el ámbito subjetivo de aplicación. En efecto, si el DPE´72 no exige un mínimo de trabajadores *periódicamente* ocupados en el centro de trabajo, hay que entender que la normativa en él contenida es de aplicación en todo caso, con independencia del número de trabajadores *habituales* del centro de trabajo afectado por la no reapertura, ya que *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*.

[1168]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 38. A esta misma conclusión llega el autor respecto a los supuestos de extinción, suspensión o modificación contractual (*op*. cit. *supra*, pág. 49), citando doctrina científica contraria a su tesis e, incluso, una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de marzo de 1971 (*op*. cit. *supra*, pág. 45, nota 22); obviamente, también se remite a la doctrina científica y legal, así como a diferentes resoluciones de la DGT, que apoyan su tesis (*vid*. *op*. cit. *supra*, pág. 50, nota 31). Debate doctrinal en el que hay que señalar como más acertada y correcta la opinión de Matía Prim, por lo que no se va a entrar a analizar la postura contraria (comentada, como se ha indicado, en la obra de este autor, procediéndose, pues, a efectuar una remisión a la misma y a lo señalado *supra* en el Capítulo correspondiente al D´44).

[1169] Precepto que sería de aplicación no sólo para el supuesto en que se pretenda la no reapertura de forma definitiva sino también cuando la empresa decida mantener el centro cerrado durante una temporada concreta [al respecto, STCT de 11 de abril de 1981 (IL 5788 de 1983) que, aunque referida a la LET´80, su doctrina es de perfecta aplicación al DPE´72].

[1170]Expresión asimismo utilizada, en ocasiones, por la doctrina científica (*vid.* Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 217 y Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 28, 36, 42, 43, 152, 153, 276 y 378); en el mismo sentido, la doctrina legal [por todas, STCT de 11 de abril de 1981 (IL 5788 de 1983)] alude a *no abrir*.

mínimo, durante la campaña anterior. Por tanto, más correcto es aludir a *no reapertura* [1171], máxime teniendo en cuenta que la exigencia de autorización existe cuando no se va a *volver a abrir* (lo que supone que anteriormente ha habido actividad empresarial), ya que, si el centro de trabajo nunca ha estado abierto, lógica y obviamente, hablar de autorización administrativa para permanecer cerrado es una incongruencia.

La diferencia entre ambos colectivos de trabajadores estriba en que los primeros [1172] se encuentran desarrollando su prestación laboral (en el momento de la iniciación del expediente [1173]), mientras que los segundos [1174] aún no la han comenzado [1175]. Para este último supuesto, la doctrina [1176] señala que la *no apertura* supone que no ha empezado la prestación laboral, situándose, pues, *en un momento anterior al inicio de los trabajos por los trabajadores de campaña*.

1.2.- ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

Los supuestos contemplados *ex* DPE´72 [1177] se contienen en su artículo 11, párrafo primero que alude a: "extinción [1178], suspensión [1179] o modificación de relaciones o condiciones de trabajo" [1180], es decir la medida puede consistir, de acuerdo con la doctrina [1181], en una "liberación de (la) actividad empresarial, (...) una reducción de tal actividad (implicando extinciones de contratos de trabajo), (...)

[1171]Expresión que utiliza Valverde Asencio, A.J.: *La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, Valencia (tirant lo blanch, "colección laboral" 126), 2002, pág. 21, nota 19.

[1172]Es decir, los trabajadores fijos.

[1173]Con independencia de que el contrato de trabajo pueda estar suspendido por alguna de las causas previstas legalmente [STCT de 25 de junio de 1975 (IL 357 de 1978)].

[1174]Es decir, los trabajadores fijos discontinuos o de *campaña* o, como los denomina la doctrina, con "contrato de trabajo fijo discontinuo, que deriva de un contrato de trabajo para temporadas o campañas" (Valverde Asencio, A.J.: *La determinación del período de actividad ..., op*. cit., pág. 21).

[1175]Sobre la posibilidad de extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas una vez comenzada la campaña, *vid. infra* en el Capítulo siguiente el análisis efectuado del artículo 18.1 LRL´76.

[1176]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 151.

[1177]El expediente de regulación de empleo tiene "carácter complejo" ya que "acoge en su seno múltiples supuestos diferentes" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 28, nota 2).

[1178]Si la situación de la empresa presumiblemente es irreversible.

[1179]Si las circunstancias por las que atraviesa la empresa se prevén temporales. Al respecto, hay que recordar que esta figura suspensiva se encontraba prevista *ex* LCT´31 (art. 92) en la que se establecía la posibilidad de suspensión temporal de los contratos de trabajo "por causas no previstas ni imputables al patrono", como "falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales (...) y otras análogas", aunque se dejaba su regulación a los pactos colectivos y a los contratos celebrados por escrito.

[1180]Lo mismo que indicaba Bayón Chacón, G. ("La protección del interés social ...", *op.* cit., pág. 61) respecto al D´44 se puede señalar en relación al DPE´72: se establecen "posibilidades diferentes y graduables".

[1181]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 3, incluyendo, además, dentro del ámbito del procedimiento los supuestos de amortización de plazas vacantes en la plantilla de la empresa (*op.* cit. *supra*, págs. 28, 29, 42, 43, 179 y 276), extremo, sin embargo, sobre el que guarda silencio el DPE´72; asimismo, omite toda referencia a este supuesto el art. 18.1 LRL´76 que alude a *modificaciones sustanciales* de las relaciones individuales de trabajo, no pudiéndose entender la amortización de vacantes por parte de la empresa como un supuesto de modificación sustancial. Así pues, hay que opinar, a pesar de la tesis de Matía Prim, que a partir del DPE´72 la amortización de vacantes en la plantilla de la empresa no necesita autorización administrativa (*vid. infra*).

una paralización temporal de la misma (suspensiones de contratos [1182])" o "una transformación o (...) readaptación de las condiciones y modos de trabajo (modificación de los contratos)".

En el mismo sentido, la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 [1183] aludía a idénticos supuestos *ex* artículo 4, párrafo primero: "resolución [1184], suspensión [1185] o modificación de condiciones laborales" [1186].

En concreto, respecto al cambio de las condiciones contractuales, la doctrina [1187] ha señalado "la existencia en esta materia de una cierta indeterminación, que probablemente debe ser solventada en el sentido de que la autorización administrativa es necesaria cuando la modificación de las condiciones de trabajo, siempre que no sea baladí e implique para el trabajador «una mayor onerosidad o un perjuicio comprobable» [1188], es general o colectiva" [1189].

Se distingue, pues, entre modificación que requiere autorización administrativa y modificación en la que aquélla no es preceptiva, señalándose al respecto [1190] que, si las "facultades inherentes a la organización" del trabajo [1191] "resultan excedidas [1192], es necesaria autorización administrativa por el trámite del expediente de crisis, conforme al propio artículo 9 del DPE" [1193].

[1182]Hay que entender que para que se produzca la paralización temporal de la actividad empresarial deben ser suspendidos todos los contratos de trabajo, ya que, en caso contrario, es decir si la medida suspensiva afecta sólo a parte de los trabajadores, la industria sigue funcionando, aunque, obviamente, con menor intensidad.

[1183]Dictada en desarrollo del DPE´72 y publicada en BOE de 2 de febrero de 1973.

[1184]Mientras el DPE´72 alude a *extinción*, la Orden indica *resolución*. No obstante, el contenido de ambos conceptos es idéntico.

[1185]A través de la suspensión de los contratos se intenta evitar la extinción del vínculo contractual (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op.* cit., pág. 70). Una vez terminado el plazo de suspensión fijado en la resolución autorizatoria, los trabajadores tienen derecho a ser nuevamente admitidos por la empresa [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de diciembre de 1966 (Ar. 1370 de 1967)] y, en caso contrario, podrán demandar por despido [STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424)].

[1186]Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 79, alude a las mismas como "aquéllas que puedan remediar la crisis (...) sin generar situaciones de paro", intentándose, a través de las medidas modificativas, que el empresario evite el despido.

[1187]Alonso Olea, M.: *Derecho el Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 189.

[1188]Expresión de Barrionuevo, citado por Alonso Olea, *op*. cit. *supra*, pág. 189. En similar sentido, STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903), aunque referida al D´44: la finalidad del art. 2º D´44 es evitar que sin justa causa puedan *alterarse las condiciones fundamentales* del contrato de trabajo, *en perjuicio de los productores.*

[1189]Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 189, citando al efecto la STS (Sala IVª) de 30 de mayo de 1972, dictada en aplicación del D´44. Según Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 48, el procedimiento no pierde su carácter colectivo aunque se vea afectado un único contrato de trabajo, ya que son colectivos *los intereses en juego.*

[1190]Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 189.

[1191]Expresión contenida en el art. 9, párrafo segundo DPE´72.

[1192]Con posterioridad al DPE´72 se añade el adjetivo *sustancial* a las modificaciones contractuales que requieren autorización administrativa y así el art. 18.1 LRL´76 señalaba que, junto a la extinción y suspensión de las relaciones individuales de trabajo, las "modificaciones sustanciales de su contenido requerirán la previa autorización del Ministerio de Trabajo" (subrayado es nuestro).

[1193]En sentido similar a Alonso Olea se pronuncia Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 214, distinguiendo entre "variaciones en los contratos de trabajo" y "facultades inherentes a la organización del trabajo y que no alteran la prestación debida".

Sin embargo, si el empresario actúa "dentro de las facultades inherentes a la organización del trabajo" [1194], no es preceptiva, por tanto, autorización administrativa [1195], pudiendo el trabajador resolver su contrato de trabajo [1196], "reputándose legítima y justificada esta resolución, sin que pese sobre él ninguna obligación de indemnizar al empresario" [1197].

En este mismo sentido, la Jurisprudencia [1198] efectúa la distinción entre modificación sustancial [1199] e *ius variandi*, señalando que éste, es decir *la potestad de alterar los límites de prestación de trabajo que corresponde al empleador*, como consecuencia de su poder de dirección, *está limitado por el propio contrato laboral que no admite modificación sustancial.*

1.3.- PROCEDIMIENTO

El procedimiento contenido en el DPE´72 [1200] es de carácter especial [1201], a semejanza del contenido en el D´44 [1202], frente al común regulado en la LPA´58 y de acuerdo con el Decreto de 10 de octubre de 1958 [1203], *ex* artículo 1.18 [1204],

---

[1194]Art. 9, párrafo segundo DPE´72. Dichas modificaciones se encuadrarían en el *ius variandi* del empleador [STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124)] y, en el mismo sentido, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 189.

[1195]Las "modificaciones producidas en virtud de las facultades inherentes a la Organización del Trabajo que las disposiciones legales reconocen al empresario" están excluidas "de la necesidad de acudir al expediente", de acuerdo con el art. 9 DPE´72 (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., págs. 52-53).

[1196] Este es "con toda seguridad" el sentido del art. 78 d) LCT´44, según el cual "es causa justa «para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato ... (la) ... modificación del reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato»" (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 189).

[1197]Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 189.

[1198]Por todas, STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124).

[1199]La STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779) alude al adjetivo *fundamental* (que se puede equiparar perfectamente a *sustancial*) para indicar que la modificación del sistema de retribución tiene tal carácter, precisando autorización administrativa (por implicar cambio *fundamental* del contrato de trabajo vigente). Asimismo emplea idéntico adjetivo (*fundamental*) la STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903).

[1200]Concretamente, en su Capítulo II. En este sentido, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216, señala: "los expedientes «de crisis» están regulados en general en el cap. II del DPE". Denominación empleada por Alonso Olea (*expediente de crisis*) que fue sustituida por la de *expediente de regulación de empleo*, en virtud de la Circular de la Dirección General de Trabajo de 10 de febrero de 1969, según señalan Sánchez-Cervera Senra, J.M. ("Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 175) y Palomeque López, M.C. ("Legitimación activa ...", *op.* cit., pág. 90, nota 39), aludiendo la Jurisprudencia, en ocasiones, a ambas expresiones conjuntamente: "expediente de crisis laboral o regulación de empleo" [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[1201]Se entiende por procedimiento administrativo especial "aquél que ha sido pensado para una hipótesis particular y concreta, cuyo contenido aconseja una tramitación distinta de la general" [González Navarro: *Procedimientos Administrativos Especiales*, Volumen I, Estudio Preliminar, Madrid, 1967, pág. 18, citado por Cruz Villalón en *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 296, nota 140].

[1202]*Vid. supra*, en el Capítulo anterior, lo señalado al respecto en relación con el D´44.

[1203]BOE, 28 de octubre y que fue dictado en virtud de la disposición final 1ª.3 LPA´58: "(...) el Gobierno señalará (...) cuáles son los procedimientos especiales que por razón de la materia continuarán vigentes". A través, pues, del mencionado Decreto se señalan los procedimientos especiales vigentes, una vez entrada en vigor la LPA´58. De otro lado, tanto a la LPA´58 como al Decreto de 10 de octubre de 1958 se remite expresamente el Decreto de 3 de abril de 1971, sobre Organización y Funciones de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 24 de abril y c.e. en BOE de 26 de mayo), *ex* art. 20: "En materia de procedimiento, las Delegaciones de Trabajo ajustarán su actuación con carácter general al procedimiento administrativo previsto en la Ley de diecisiete de julio de mil novecientos cincuenta y ocho, y con carácter

siendo de aplicación "en todo caso, invalidando cualesquiera reglas de reglamentaciones, ordenanzas o convenios de esta naturaleza" [1205], lo que contrasta con las normas contenidas en la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [1206].

En efecto, tanto la Exposición de Motivos (párrafo cuarto) como el artículo 3º de la mencionada Orden de 5 de abril de 1944 señalaban que las reglas del D´44 serían aplicables "tan sólo cuando no existan normas específicas que regulen dichas situaciones" (de crisis) [1207], por lo que, *a sensu contrario*, en los supuestos "en que una Reglamentación de Trabajo establezca normas concretas (...) para proceder, caso de crisis", no será de aplicación el aludido Decreto [1208].

No obstante las prescripciones anteriores sobre la supletoriedad del D´44, la mayoría de las Reglamentaciones estudiadas no establecieron normas concretas al respecto sino que se remitían a lo dispuesto en aquél, pudiéndose citar, por ejemplo, la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de abril de 1946 [1209], cuyo artículo 14 d) preceptuaba: "Para los despidos del personal de plantilla fija se estará a lo dispuesto en el Decreto de 24 (sic, en vez de 26) de enero de 1944" [1210]. Con posterioridad, por Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de febrero de 1951 [1211], se modificó la mencionada Reglamentación de 1946, quedando el artículo 14 f) de la siguiente forma: "Para los ceses del personal fijo de plantilla se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944 y capítulo VIII de esta Reglamentación" [1212], por lo que, a pesar de la modificación operada respecto a la Reglamentación de 1946, la materia analizada no sufrió alteración alguna dado que se sigue efectuando la remisión al D´44 (asimismo, tuvo lugar otra modificación por Orden del MInisterio de Trabajo de 28 de mayo de 1962 [1213], aunque tampoco afectó a la materia objeto de estudio [1214]).

---

especial a las normas que regulan los procedimientos especiales a que se refiere el Decreto de 10 de octubre de mil novecientos cincuenta y ocho y sus disposiciones complementarias, así como cuantos otros puedan establecerse con esta naturaleza".

[1204] Art. 1º Decreto de 10 de octubre de 1958: "Se consideran procedimientos administrativos especiales (...) los siguientes:

(...)

18. Los procedimientos relativos a crisis de trabajo y modificación de condiciones contractuales".

[1205] Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216.

[1206] BOE, 13 de abril, por la que se *aclara* el D´44.

[1207] Párrafo cuarto de su Preámbulo.

[1208] Artículo 3º de la Orden de 5 de abril de 1944.

[1209] BOE, 14 de abril y c.e. en BOE de 3 de julio.

[1210] Datos tomados del *Repertorio Cronológico de Legislación* (Aranzadi) del año 1946, marginal 645.

[1211] BOE, 26 de febrero.

[1212] Capítulo que llevaba por título *Premios, faltas y sanciones*, regulando, entre otras materias, los despidos por motivos disciplinarios.

[1213] BOE, 1 de junio.

[1214] Ya que se refería, en concreto, a las vacaciones.

En otras ocasiones, la Reglamentación se remitía *in genere* a las disposiciones reguladoras de la materia, aunque estableciendo alguna novedad al respecto, como, por ejemplo, la de Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 [1215], cuyo artículo 63 preceptuaba: "En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal con excepción de aquéllos que sean como consecuencia de falta o sanción (...), habrá de tramitarse aquél de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia, pero observando siempre, dentro de cada categoría, un orden riguroso inverso de antigüedad en la Empresa" y "teniendo opción este personal para pasar a la categoría inmediata inferior, si hubiera pasado por ella y en ésta existiere personal más moderno que el interesado al que correspondiera su despido" [1216]. Reglamentación que fue modificada por sucesivas Ordenes del Ministerio de Trabajo de 15 de febrero de 1958 [1217], 21 de diciembre de 1961 [1218] y de 25 de octubre de 1962 [1219], sin sufrir alteración alguna la materia analizada.

Asimismo, la Reglamentación Nacional para la Banca Privada, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de septiembre de 1946 [1220], adoptó el criterio de la antigüedad, pero no para permanecer en el puesto de trabajo, sino para tener mejor derecho a la readmisión en el caso de que se produjeran vacantes y así su artículo 60, párrafo primero preceptuaba que el trabajador afectado por la reducción de personal tendrá "derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran". Posteriormente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1950 [1221], por la que se aprueba una nueva Reglamentación para la Banca Privada, adoptó el criterio de la antigüedad no sólo para el mejor derecho a la readmisión, sino también para permanecer en el puesto de trabajo, indicando, al respecto, el párrafo primero de su artículo 57 que en la reducción de personal se seguirá "el orden inverso al de mayor antigüedad en la Empresa dentro de la categoría", teniendo el personal que cesa "derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes que ocurran". Reglamentación que (tanto en su redacción de 1946 como de 1950) aclara, además, que el personal cesado "quedará en situación de excedencia forzosa" [1222]. Años después, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de octubre de 1957 [1223], se modificó la aludida Reglamentación de 1950, aunque la materia analizada no sufrió alteración.

[1215] BOE, 2 de agosto.

[1216] Subrayado es nuestro para destacar la innovación introducida respecto al D´44.

[1217] BOE, 19 de febrero y c.e. en BOE de 8 de mayo.

[1218] BOE, 1 de enero de 1962.

[1219] BOE, 1 de noviembre.

[1220] BOE, 27 de septiembre.

[1221] BOE, 16 de marzo y c.e. en BOE de 19 de julio.

[1222] En los mismos artículos y párrafos citados de la Orden de 1946 y de 1950.

[1223] BOE, 15 de octubre.

De otro lado, respecto a las reglas sustantivas [1224], hay que indicar que "ceden las del DPE ante las contenidas en reglamentaciones [1225], ordenanzas [1226] o convenios colectivos [1227] si éstas «fuesen más favorables para los trabajadores» (artículo 21)" [1228].

1.3.1.- INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La iniciación del procedimiento presenta *ex* DPE´72 dos novedades dignas de destacar [1229] respecto a la época anterior [1230] (D´44 y normas complementarias):

1ª.- Se clarifica normativamente la posibilidad de incoación por parte de los trabajadores, aunque a través de la Organización Sindical [1231] y en defecto de iniciación por parte del empresario [1232].

[1224]Por ejemplo, la materia de las indemnizaciones (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216).

[1225]Sobre la preferente aplicación de las Reglamentaciones, se pronuncia la STS (Social) de 22 de noviembre de 1968 (Ar. 5158) indicando: "las Reglamentaciones de Trabajo para los distintos sectores de la industria, en la rama de producción que regulan, son de preferente aplicación a las disposiciones de carácter general que sólo podrán regir en materias o supuestos no contemplados por aquélla, según claramente se infiere del art. 12 de la L. de 16 de octubre de 1942", sobre Reglamentaciones de Trabajo.

[1226]Siendo la Ordenanza una regulación legal específicamente referida a una determinada actividad, sus normas, en el sector al que se refiera, "deben prevalecer sobre las que con carácter de generalidad ordenan el mismo o alguno de los aspectos de tales relaciones jurídicas en todo el ámbito laboral", pues "el dictado y formal promulgación de una normativa especial para regular las relaciones jurídicas en un determinado sector de la actividad de los hombres dentro de la sociedad, resalta la evidente intención del Legislador de exceptuar aquella materia de la general normativa legal" [STS (Social) de 22 de noviembre de 1968 (Ar. 5158)].

[1227]Sobre la aplicación preferente del convenio colectivo, *vid.*, *in genere*, STCT de 25 de junio de 1975 (IL 277 de 1978), que se remite, entre otras, a la STS de 22 de noviembre de 1968 (Ar. 5158), mencionada *supra*.

[1228]Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216. En efecto, el art. 21 DPE´72 preceptuaba: "Si las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo contuvieran normas relativas a los supuestos a que se refiere el artículo séptimo del presente Decreto serán aplicables en todo caso las de procedimiento establecidas en el mismo. En cuanto a las normas reguladoras de las indemnizaciones por extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral, solamente se aplicarán las de las Reglamentaciones u Ordenanzas o, en su caso, las de los Convenios Colectivos Sindicales si fuesen más favorables para los trabajadores" (subrayado es nuestro).

[1229]*Vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op*. cit., pág. 208.

[1230]A pesar de haberse indicado por la doctrina, aunque en referencia a la autorización administrativa, que la regulación contenida en el DPE´72 "no contiene innovaciones importantes salvo alguna modificación en la determinación de las indemnizaciones" (Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 75).

[1231]No obstante, la STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), aludiendo a la Sentencia de instancia que confirma, admite como procedente la iniciación directa del procedimiento por parte de los vocales del Jurado, sin acudir al conducto de la Organización Sindical, por considerar que ésta, al informar posteriormente de forma favorable la petición de los trabajadores, hizo suya y se solidarizó con la solicitud de los operarios, debiéndose señalar, respecto a esta Sentencia (referida, a pesar de su fecha, al DPE´72), que el art. 11.Dos DPE´72 es suficientemente claro en la prescripción de que el procedimiento sea instado *a través de la Organización Sindical*, con independencia del informe preceptivo de ésta (contenido *ex* art. 13 DPE´72) por lo que es obvio que no se llevó a cabo la solicitud de iniciación por la vía reglamentariamente procedente. Sin embargo, como admite la Sentencia de instancia, *anular por este motivo* (se refiere a la ausencia del conducto reglamentario) *y en estos momentos las actuaciones carecería de sentido y utilidad desde el momento en que los cambios políticos posteriores han prescindido de la Organización Sindical contemplada en la norma que estamos examinando* (es decir, DPE´72). Por tal motivo, hay que concluir y opinar que la Sala se dejó llevar por la situación legislativa existente en el momento del dictado de la Sentencia (no en la fecha en que el expediente fue incoado), realizando una interpretación del DPE´72 no acorde con lo literalmente preceptuado en el mismo.

[1232]Art. 11.Dos DPE´72. Se trataría, pues, de una legitimación subsidiaria: en defecto de incoación por parte del empresario. Al respecto, la STS (Criminal) de 20 de mayo de 1977 (Ar. 2375) alude *obiter dicta* a un supuesto de

Posteriormente, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 [1233] (*ex* artículo 2º [1234]) que sigue aludiendo a la intervención de la Organización Sindical [1235], se otorga participación, si los hubiere, a los vocales del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales, en su calidad de representantes de los trabajadores en el seno de la empresa [1236].

2ª.- Se establece la posibilidad de iniciación de oficio por parte de la autoridad laboral [1237], hasta el momento vedada [1238].

En consecuencia, el expediente de extinción, suspensión o modificación de condiciones de trabajo podrá iniciarse, de acuerdo con el artículo 11 DPE´72, a instancia de:

1) El empresario [1239], no constituyendo esta posibilidad novedad alguna respecto a la etapa anterior [1240] (D´44 y normas complementarias).

---

iniciación del procedimiento por parte de los trabajadores, que fue aceptado por la autoridad laboral, ante la situación de crisis en que se hallaba inmersa la empresa debida al *incremento inesperado* de los *precios de las materias primas* y después de haber intentado infructuosamente el empresario que la empresa siguiera funcionando, *hasta el punto de traer productos y enseres* expuestos en una Feria de Muestras y en otra fábrica que poseía.

[1233]Por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral (BOE, 2 de febrero de 1973) y sobre la que se ha indicado que perfeccionó *en el aspecto procedimental* al DPE´72 (García Tena, J.: *Regulación de Empleo*, *op*. cit., pág. 38).

[1234]Que preceptuaba: "La iniciación del expediente a instancia de los trabajadores de la Empresa, en el supuesto definido en el número 2 del artículo 11 del Decreto (se refiere la Orden, obviamente, al DPE´72), se hará a través de la Organización Sindical, y por los representantes Vocales del Jurado o Enlaces sindicales, en su caso".

[1235]Como ha indicado la doctrina, la exigencia de que el procedimiento se inicie a través de la Organización Sindical "excluye la posibilidad de presentación directa de la instancia por los trabajadores" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 333).

[1236]Sobre la cifra de trabajadores en la empresa o centro de trabajo necesaria para poder llevar a cabo elecciones a enlaces sindicales y, en su caso, a vocales del Jurado, así como el número de representantes que podían ser elegidos, *vid*. Martín, E. y Salvador, J.: *Los Enlaces Sindicales. La acción sindical en la empresa*, Barcelona (Laia), 1976, págs. 66 y 69.

[1237]Dirección General de Trabajo o Delegación Provincial de Trabajo (art. 11.3 DPE´72). No obstante, respecto a la Dirección General de Trabajo, hay que tener en cuenta que el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto (BOE, 16 de septiembre), modificó *ex* art. 2º el mencionado artículo 11 DPE´72 en el sentido de diferir "a la Dirección General de Empleo y Promoción Social las competencias que estaban atribuidas a la Dirección General de Trabajo, respecto a los expedientes de extinciones, suspensiones (...) por razones tecnológicas o económicas, así como los que se refieren en base a iguales causas a reducción de tiempo de prestación de servicios de los trabajadores". Fuera de estos supuestos, sigue manteniendo la competencia la Dirección General de Trabajo.

[1238]De ahí que Montoya Melgar, A.: "El expediente administrativo de crisis", *op*. cit., pág. 153, señalara, con anterioridad al DPE´72, concretamente en 1970: "el acto administrativo de declaración de crisis y consiguiente autorización de los despidos no es, en ningún caso, un acto que pueda dictarse de oficio, sino siempre a instancia de parte" (subrayado es nuestro). En el mismo sentido, y fecha anterior, Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 83, indicaba que "en ningún lado" estaba previsto la actuación "de oficio" de la autoridad administrativa.

[1239]*Ex* art. 11.Uno DPE´72, precepto que no alude al empresario sino a la *empresa*. A este respecto, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 216, señala que, aunque el DPE´72 se refiera a aquélla, "se trata de una imprecisión terminológica"; en el mismo sentido, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 328, indica que la referencia a la *empresa* debe entenderse hecha al *empresario*.

[1240]No obstante, en el supuesto de declaración judicial de quiebra (por la consiguiente inhabilitación del quebrado), la legitimación activa no correspondería al empresario, sino al Depositario y, posteriormente, a los Síndicos (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 1971, citada por Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 116, nota 136).

2) Los trabajadores [1241].

La referencia expresa a este colectivo en el DPE´72, supuso:

A) Despejar las dudas existentes en el periodo anterior respecto a la legitimación de los trabajadores para la iniciación del expediente [1242].

B) Otorgar participación activa a los mismos en el procedimiento, frente a su *papel más bien pasivo* [1243] de la época precedente [1244].

No obstante, la legitimación activa de los operarios [1245] estaba condicionada [1246] a un requisito *sine qua non* [1247]*:* que "racionalmente se presumiera que la *no*

[1241]*Ex* art. 11.Dos DPE´72. Al respecto, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216, indica: "excepcionalmente la incoación del expediente puede solicitarse por los trabajadores (...) si entienden que la no incoación puede «ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación»"; a este mismo carácter *excepcional* de la solicitud proveniente de los trabajadores alude, años después, la STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), en referencia a la Sentencia de instancia que confirma. Por su parte, Matía Prim: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 117, señala que la iniciación del procedimiento por parte de los trabajadores podría tener lugar en el supuesto de declaración judicial de quiebra empresarial, sin incoación del procedimiento por parte del Depositario o los Síndicos, aludiendo asimismo (*op. et loc.* cit. *supra*) incluso a la posibilidad de que el expediente (en el caso de quiebra contemplado) sea iniciado por la propia Administración.

[1242]No obstante, aunque el expediente afectase a toda la plantilla, en caso de existencia de Jurado de Empresa, la solicitud debe llevarse a cabo por los vocales del Jurado, sin que aquélla tenga que proceder *necesariamente* de todos los trabajadores de la empresa, *por lo que muy bien puede estimarse como suficiente la petición de los vocales del jurado empresarial, actuando en beneficio e interés de la totalidad de la plantilla* [Sentencia de instancia procedente de la Audiencia Territorial de Vizcaya (Sala CA), confirmada por STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983)].

[1243]Sagardoy Bengoechea, J.A.: "Sobre las crisis laborales ...", *op*. cit., pág. 139, después de señalar su condición de *interesados* en el expediente.

[1244]*Ex lege data* la participación que se reconocía a los trabajadores era a través de sus representantes en el Jurado de Empresa (cuando existía), ya que éste debía emitir informe (de carácter preceptivo y pedido por el empresario) "en los casos en que por la empresa se solicite la suspensión de personal o la modificación de las condiciones de trabajo por escasez de obra o tarea, antes de promoverse oficialmente la petición ante los organismos competentes" [art. 2 k) del Decreto de 18 de agosto de 1947, sobre creación de los Jurados de Empresa (BOE, 9 de octubre)]; en consonancia con este precepto, el art. 54, párrafo primero del Decreto de 11 de septiembre de 1953, por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa (BOE, 30 de octubre), atribuyó competencias a estos organismos para "informar de los expedientes de crisis o modificación de las condiciones de trabajo que la empresa incoe ante la autoridad laboral, de conformidad con lo prevenido en el decreto de 26 de enero de 1944. El acta en que se recoja el acuerdo recaído en el jurado, así como las observaciones formuladas por los vocales, deberá ser unida a la solicitud que eleve la empresa al organismo competente". Sobre la solicitud preceptiva de dicho informe, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008), aunque, si no es emitido por el Jurado, se entiende que el empresario ha cumplido el trámite, pudiendo "proseguirse válidamente las actuaciones"; asimismo, se refiere al carácter preceptivo del mencionado informe la STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1976 (Ar. 2126 de 1977).

[1245]Legitimación activa predicable a los supuestos de *extinción, suspensión o modificación de relaciones o condiciones de trabajo en el ámbito de una Empresa* (*ex* art. 11, *ab initio* DPE´72). Sin embargo, no se alude a la posible legitimación de los trabajadores en los supuestos de no reapertura de centros de trabajo de *temporada o campaña*, debiéndose, pues, opinar que la legitimación sigue correspondiendo única y exclusivamente al empresario. Por ello, posiblemente, el art. 8, párrafo segundo DPE´72 se refiera sólo a la empresa ["se requerirá dicha autorización en el supuesto de que una Empresa pretenda la no apertura de un centro de trabajo en el que normalmente y por campañas prestan sus servicios trabajadores fijos discontinuos o con la calificación de trabajadores de campaña" (subrayado es nuestro)].

[1246]También con anterioridad al DPE´72 [y a pesar que el art. 10.1,a) de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967 no indicara nada al respecto] la doctrina científica y la práctica administrativa condicionaron la

incoación del expediente por la Empresa [1248] pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación" [1249].

3) La autoridad laboral [1250] de oficio [1251] cuando pueda "presumirse fundadamente la existencia de una situación de crisis" [1252], lo que supone, respecto a la etapa anterior, un reforzamiento del intervencionismo estatal, en el sentido de que la actuación administrativa puede consistir en:

---

legitimación activa de los trabajadores a la concurrencia de diversas circunstancias como: "incumplimiento total y absoluto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo" por parte del empresario: impago de salarios, falta de ocupación efectiva, etc. (Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., *supra*, pág. 99, citando al efecto sendas resoluciones de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de 15 de febrero de 1971 y de 29 de marzo del mismo año); cierre de la empresa sin la correspondiente autorización administrativa e incumplimiento del empresario de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo [Palomeque López, M.C.: *op. et. loc.* cit. *supra*, mencionando la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de 14 de abril de 1971: después de un periodo de administración judicial, se procede al cierre de la industria "adeudándose (a los trabajadores) importantes cantidades de salarios"] o "existencia de una situación objetiva de crisis insuperable (falta de trabajo y falta de salario)", sin decidir el empresario la iniciación del expediente [Palomeque López, M.C.: *op. et. loc.* cit. *supra*, con cita de la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de 31 de mayo de 1971 (págs. 99-100): la empresa llevaba a cabo el pago de "los haberes con gran irregularidad y retraso, por la crítica situación económica que atravesaba", adeudándose al personal diversas cuantías y existiendo descubiertos de cotizaciones a la Seguridad Social; los proveedores se negaban a suministrar a la empresa materia prima por falta de pago y, finalmente, la maquinaria se hallaba embargada].

[1247] Requisito inexistente en la etapa anterior, si se mantiene la legitimación activa de los trabajadores *ex* art. 10.1,a) de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, ya que el referido precepto no establece condicionante alguno al respecto. Así pues se daría la siguiente paradoja: cuando se legitima expresa y claramente a los operarios para la iniciación del procedimiento (*ex* DPE´72), se condiciona *ex lege* a que *la no incoación del expediente por parte de la empresa pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación* (art. 11.Dos DPE´72) y, en cambio, cuando la legitimación había que basarla en la Orden de 5 de mayo de 1967, no existía requisito alguno al respecto. Ello supondría que en la etapa en que la materia no estaba regulada expresamente (antes del DPE´72) el campo de actuación de los trabajadores era más amplio, teniendo los mismos mayor participación, que cuando se dictaron normas concretas y específicas al respecto (ya que se *condicionó* dicha actuación). Por tal motivo, se ha indicado la existencia de *paradoja* si se mantiene con la doctrina mayoritaria que la legitimación activa de los trabajadores estaba ya prevista en la Orden de 5 de mayo de 1967.

[1248] Se trataría, pues, de una legitimación subsidiaria: en defecto de incoación del procedimiento por parte del empresario; al respecto, Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., pág. 99, alude a la misma como *incoación subsidiaria* (no obstante, la obra mencionada es anterior al DPE´72). Asimismo, sería factible que el procedimiento fuera instado conjuntamente por empresario y trabajadores [*obiter dicta*, STS (Social) de 2 de diciembre de 1978 (Ar. 4414) y STCT de 10 de abril de 1980 (IL 2001 de 1983), asimismo, *obiter dicta*] o por separado con propuesta de medidas diferentes [presupuesto de hecho contemplado en la STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), en la que la Sala, resolviendo sobre la extinción de todos los contratos de trabajo, solicitada por los trabajadores, alude a que la empresa, por su parte, había tramitado el correspondiente procedimiento de regulación de empleo en solicitud de reducción temporal de jornada laboral].

[1249] Art. 11.Dos *in fine* DPE´72.

[1250] *Ex* art. 11.Tres DPE´72.

[1251] Meses antes de la publicación del DPE´72, Palomeque López, M.C.: "Legitimación activa ...", *op*. cit., pág. 105, aludía a esta posibilidad indicando: "de *lege ferenda* (...) sería deseable una incoación del procedimiento por parte de la Administración Laboral, de oficio", en cuyo caso, continúa el autor (*op. et loc*. cit. *supra*), la autoridad laboral tendría una *legitimación subsidiaria de segundo grado*, es decir en defecto de incoación por parte del empresario y de los trabajadores. Opinión de Palomeque que se convirtió en realidad normativa a través de DPE´72; sin embargo, respecto a la autoridad legitimada para la incoación del procedimiento, no se cumplió el deseo del autor en el sentido de que éste indicaba que debía ser la Inspección de Trabajo ["organismo idóneo para comprobar (...) la realidad de los supuestos", así como si, "en su caso, se ha producido alguna lesión de los derechos o intereses de los trabajadores afectados", *op*. cit. *supra*, pág. 106], mientras el DPE´72 otorga competencias en la materia a "la Dirección General de Trabajo o la Delegación Provincial de Trabajo" (art. 11.Tres), con independencia, obviamente, de la competencia de la Inspección de Trabajo en orden a "velar por el mejor cumplimiento de la legislación sobre Trabajo, Seguridad Social, Empleo y Migración y Promoción Social" [art. 1º.1 Decreto 2122/1971, de 23 de julio, por el que se aprobó el Reglamento de la Inspección de Trabajo (BOE, 21 de septiembre y c.e. en BOE de 13 de noviembre)].

[1252] Art. 11.Tres *in fine* DPE´72.

A) la concesión o no de la correspondiente autorización instada por el empresario (como en la etapa precedente) o por los trabajadores [1253].

B) la iniciación [1254] del procedimiento [1255] y, posteriormente, el dictado de la oportuna resolución. En este sentido, se debe hacer constar que si se exige, para la actuación de oficio, la presunción fundada de la existencia de *crisis* [1256], difícilmente la decisión administrativa que se adopte *a posteriori* (por el mismo organismo que ha iniciado el expediente [1257]) va a ser denegatoria de la medida.

Es decir, la actuación administrativa no se va a limitar a aprobar o desaprobar la medida propuesta por el empresario (o por los trabajadores [1258]), sino que puede sustituir (dándose determinados supuestos [1259]) la iniciativa del empresario [1260].

En consecuencia, la voluntad del empresario de extinguir o suspender las relaciones laborales, o modificar el contenido de los contratos de trabajo, sigue estando sometida a la decisión de un órgano administrativo como en la época

---

[1253] Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 222, señala, citando a Montoya, que si el expediente se ha iniciado por los trabajadores o de oficio "no nos hallamos ante una autorización al empresario de la que éste puede hacer uso -y debe hacer uso en tiempo razonable, so pena de que su actitud equivalga a una renuncia- sino de una decisión que se impone a aquél".

[1254] Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, *op.* cit., pág. 208, señala que la iniciación del expediente por la Administración es "a propuesta de la Inspección de Trabajo". No obstante, el art. 11.Tres DPE´72 alude sólo a la Dirección General o Delegación Provincial, sin mencionar a la posible propuesta de la Inspección de Trabajo; asimismo, la Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo (BOE, 23 de julio), vigente en el periodo analizado, no contiene precepto que aluda a la mencionada propuesta y tampoco el Decreto 2122/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo, vigente en el periodo analizado, menciona la propuesta de referencia, regulándose, en cambio, en el art. 20 de este Reglamento la propuesta de la Inspección, *a través del Delegado de Trabajo*, al Ministro de Trabajo *para su resolución por el Consejo de Ministros*, de *cierre temporal o definitivo de un determinado centro de trabajo*, pero como medida sancionadora (por *reincidencia en el incumplimiento de las Leyes Sociales*, indica el precepto) no en el sentido que se está analizando. Por todo ello, se puede concluir afirmando que la propuesta de la Inspección de Trabajo, para que la autoridad laboral inicie el procedimiento de regulación de empleo de oficio, no es necesaria ni preceptiva, aunque, obviamente, puede realizarse encuadrándose dentro de las facultades otorgadas a la Inspección en materia de: a) "asesoramiento general, vigilancia e informe (...) sobre el cumplimiento de las normas laborales" (art. 3.I de la Ley de 21 de julio de 1962) y b) fiscalización del "cumplimiento de la legislación sobre Trabajo, Seguridad Social, Empleo y Migración y Promoción Social" (art. 1, párrafo primero del Decreto de 23 de julio de 1971).

[1255] Hay que entender sólo para los expedientes de extinción, suspensión o modificación de condiciones de trabajo (*ex* art. 11 *ab initio* DPE´72), quedando excluidos de la iniciación de oficio la no reapertura de centros de trabajo de *temporada o campaña*, ya que para estos supuestos el art. 8, párrafo segundo del mencionado Decreto alude sólo a la *empresa* (aunque debiéndose mejor indicar *empresario*).

[1256] Entendiéndose por *crisis* la "exorbitación de las causas que constituyen el centro de referencia" del procedimiento, es decir la existencia de una situación "crítica" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 343).

[1257] *Vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 344.

[1258] Con claridad, a partir del DPE´72.

[1259] Cuando "por el incumplimiento por parte de la Empresa de las obligaciones con sus trabajadores o por concurrir cualquier otra causa justificada" pueda "presumirse fundadamente la existencia de una situación de crisis" (art. 11.Tres *in fine* DPE´72).

[1260] Se desborda, pues, "el cauce normal de actuación" a través de la "propuesta de parte" interesada "para permitir que sea la propia Administración" la que decida "por sí misma la necesidad de adoptar unas determinadas medidas" y, por tanto, la que inicia el mecanismo legal establecido al efecto (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 343).

precedente, pero se introduce la novedad de que la autoridad laboral pueda sustituir *ex officio* el acto volitivo inicial de aquél [1261].

1.3.2.- *PETITUM*

Con independencia de quien inicie el procedimiento, la solicitud puede tener diferente objeto, dada la variedad de medidas que requieren su previa autorización, excluyéndose, obviamente, de dicha exigencia la finalización de contratos por *causa natural* [1262], aun cuando se produzca, simultáneamente, el cese de la actividad empresarial [1263].

En consonancia con lo anterior, es necesaria autorización administrativa [1264] cuando la medida consista en alguno de los supuestos siguientes [1265]:

1) Extinción [1266] de los contratos de trabajo [1267].

2) Suspensión de las relaciones laborales [1268].

[1261] Siempre y cuando concurran, obviamente, las circunstancias mencionadas *ex* art. 11.Tres DPE´72. Al respecto, STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), referida, a pesar de su fecha, al DPE´72.

[1262] Expiración del plazo convenido o realización de la obra o servicio que constituían su objeto, de acuerdo con el artículo 76, causa 2ª LCT´44.

[1263] Al respecto, STS (Social) de 16 de enero de 1975 (Ar. 186): la causa de resolución del contrato laboral no es el cierre de la empresa, sino la terminación de los trabajos para los que fueron contratados los operarios, por lo que no es exigible autorización administrativa, concluyendo la Sala indicando que el precepto aplicable sería la causa 2ª del artículo 76 LCT´44 (en concreto, *conclusión de la obra objeto del contrato*) y no la 7ª del mismo precepto.

[1264] A través de la autorización *la Administración Pública permite que la empresa ejercite un derecho o poder propio, siendo el acto empresarial (y no la autorización para su realización) el que rescinde el contrato de trabajo* [STCT de 13 de febrero de 1986 (IL 1506 de 1987)], doctrina que puede hacerse extensiva a los restantes supuestos contemplados *ex* arts. 8 y 11 DPE´72: suspensión, no reapertura y modificación de las condiciones de trabajo.

[1265] Supuestos a los que parte de la doctrina añade dos más: 1º.- Amortización de puestos de trabajo (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 42 y 43) y 2º.- Extinción o suspensión de contratos una vez iniciada la campaña (*op*. cit. *supra*, pág. 36 y nota 9 de la misma página).

[1266] No obstante, para que la autorización extintiva produzca plenos efectos, es necesario que el empresario ejerza *su derecho a rescindir las relaciones laborales* [STCT de 13 de febrero de 1986 (IL 1506 de 1987)]. Sobre la justificación de la obligatoriedad de autorización administrativa en los supuestos de extinción de contratos por causas económicas o tecnológicas, *vid*. STS (Social) de 5 de abril de 1976 (Ar. 1863).

[1267] De todos los trabajadores o de parte de los mismos. De ahí que el art. 8, párrafo primero DPE´72 indique *ab initio*: "La extinción por una Empresa de las relaciones de trabajo con <u>todo o parte de su personal</u>" (subrayado es nuestro).

[1268] Como en el supuesto anterior, con todo o parte del personal de la empresa, ya que, a pesar de no señalarse expresamente estas dos posibilidades *ex* art. 8, párrafo primero DPE´72, pueden deducirse perfectamente de su contenido. De otro lado, lo que sí establece el mencionado precepto, a diferencia del texto originario D´44, es el carácter temporal de la suspensión ("suspensión de las mismas -se refiere a las relaciones laborales- con carácter temporal", indica su párrafo primero), debiéndose recordar, respecto al D´44, que cuando éste se refería a la suspensión no indicaba su naturaleza temporal (arts. 1º y 5º, párrafos primero y segundo), llevándose a cabo la referida matización a través de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944, aclaratoria del mismo (BOE, 13 de abril), cuya propia Exposición de Motivos aludía en su párrafo tercero a "la diferencia existente entre <u>suspensión temporal</u> de las actividades de una industria (...) y la extinción definitiva" (subrayado es nuestro) y, del mismo modo, su art. 2º se refiere, nuevamente, a la "suspensión temporal".

3) Modificación [1269] de las condiciones individuales de trabajo [1270], quedando "excluidas aquellas modificaciones producidas en virtud de las facultades inherentes a la Organización del Trabajo que las disposiciones legales reconocen al empresario" [1271].

4) No reapertura de centro de trabajo [1272] en los supuestos de actividades de *campaña* [1273], con independencia del número de trabajadores que ocupe *normalmente* [1274].

[1269] Aun existiendo modificación de las condiciones de trabajo, el operario debe cumplir las órdenes del empresario, con independencia de "reclamar contra ellas por los cauces reglamentarios" si no las considera ajustadas a Derecho [STS (Social) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3694)].

[1270] *Ex* art. 9, párrafo primero DPE´72. Sobre la interpretación de este precepto, la STS (Social) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3694) señala que el art. 9 DPE´72 (igual que el art. 2º D´44) prohibe a la empresas "la modificación de las condiciones de las relaciones laborales sin la correspondiente autorización de los Organismos competentes del Mº de Trabajo, pero no que den las órdenes e instrucciones oportunas sobre organización del trabajo en las mismas, que con las adecuadas limitaciones forman parte del poder de dirección del empresario, y así está reconocido, entre otros, en el art. 69 de la L.C.T. y en el propio art. 9 del citado D. de 2 de noviembre de 1972, conforme al cual se entiende que no existe variación en las condiciones de la relación jurídico-laboral cuando el empresario actúe dentro de sus facultades inherentes a la organización del trabajo que le reconocen las disposiciones legales; por ello, la empresa (...), al acordar que cada productor firmara su parte diario de producción, no se excedió en sus facultades (...), pues ello no implica variación de las condiciones de trabajo, sino el ejercicio de su potestad organizativa".

[1271] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 53, en alusión al párrafo segundo del art. 9 DPE´72 y aclarando que aun en este supuesto (en el que no es necesario tramitar expediente) pueden existir causas tecnológicas o económicas, en cuyo caso el empresario deberá basar "en ellas la actuación de sus facultades" y alegarlas efectivamente "para que el acto modificativo pueda ser válido".

[1272] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 36 y nota 9 de la misma página, hace extensiva la necesidad de procedimiento a los supuestos de extinción o suspensión de los contratos de trabajo una vez iniciada la campaña.

[1273] Art. 8, párrafo segundo DPE´72: "(...) se requerirá (...) autorización (de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo) en el supuesto de que una Empresa pretenda la no apertura de un centro de trabajo en el que normalmente y por campañas prestan sus servicios trabajadores fijos discontinuos o con la calificación de trabajadores de campaña". La exigencia que los operarios presten sus servicios *normalmente y por campañas* supone que quedan excluidos del requisito de la autorización los "supuestos de no contratación de personal eventual para tareas o aumentos de actividad de carácter esporádico y no periódicamente reiterados" (Matía Prim, F.J.: *op. supra* cit., pág. 152); asimismo, la no apertura del centro de trabajo supone su inactividad durante la concreta campaña, "sin que la autorización concedida presuma nada de posteriores campañas" (Matía Prim, F.J.: *op. et loc.* cit. *supra* y, en el mismo sentido, *op.* cit. *supra*, pág. 161). De otro lado, respecto a la definición de trabajador temporero o de campaña, la STCT de 12 de junio de 1975 (IL 565 de 1978), remitiéndose en concreto a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes [aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de junio de 1972 (BOE, 24 de junio)], lo define *como el contratado específicamente para la temporada o campaña de verano, en tanto que el eventual es el que se contrata por un tiempo cierto o para una obra o servicio determinado*, Ordenanza a la que, igualmente se remite, a idénticos efectos, la STCT de 5 de junio de 1975 (IL 557 de 1978).

[1274] No se exige, pues, en el DPE´72 que el número de trabajadores ocupados en el centro de trabajo afectado por la no reapertura sea superior a cincuenta, a diferencia de lo preceptuado en el art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946, sobre *despidos por no apertura de industrias en las que haya personal contratado por campañas.* (BOE, 26 de noviembre). En efecto, si se compara el art. 8, párrafo segundo DPE´72 con el art. 1º de la Orden mencionada de 1946, se comprueba que el primero de los citados se refiere a *centro de trabajo en el que normalmente y por campañas prestan sus servicios* <u>*trabajadores*</u>, omitiendo toda alusión al número de operarios; en cambio, el art. 1º de la aludida Orden de 23 de noviembre hacía referencia *a centro de trabajo, en el que normalmente y por campañas, vengan encontrando ocupación periódicamente, un número de trabajadores* <u>*superior a cincuenta*</u>, exigencia, respecto al número de trabajadores, que también se contenía, obviamente, en la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre de 1947 (BOE, 31 de diciembre), por la que *se aclara la Orden de 23 de noviembre de 1946*, *ex* art. 1º: "Cuando (...) se estimase la solicitud de una empresa (...) y se le autorizase (...) para no abrir algún centro de trabajo en el que normalmente y por campañas viniesen encontrando ocupación <u>un número de trabajadores superior a cincuenta</u>" (subrayado es nuestro), debiéndose indicar que ambas Ordenes Ministeriales (23-11-1946 y 12-12-1947) fueron derogadas expresamente *ex* DPE´72 (disposición final tercera). Así pues, de lo anteriormente expuesto, se obtiene la conclusión de que el DPE´72 supuso, en relación al D´44, una ampliación del ámbito de aplicación de la exigencia de

De otro lado, respecto a los motivos en los que debe fundamentarse la petición, hay que indicar con la doctrina que las *causas tecnológicas* [1275] *o económicas* [1276] sólo se predican con claridad para los supuestos de *extinción* [1277] *y suspensión de los contratos* [1278] *de* trabajo [1279], guardando el DPE´72 silencio respecto a los restantes supuestos: modificación de las condiciones de trabajo [1280] y no reapertura de centro de trabajo de temporada [1281].

No obstante tal omisión, se debe indicar que las mencionadas causas son predicables para los dos últimos supuestos citados. En concreto, respecto a la

---

autorización administrativa, al preceptuarse ésta en todos los supuestos de no reapertura y no sólo para los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores.

[1275]El ejemplo más típico de causa tecnológica es el supuesto de reconversión de empresa que "produjese la inadaptación de algunos trabajadores" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 71). Asimismo, alude a la *reconversión industrial* la STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1976 (Ar. 2126 de 1977) ante un supuesto de traslado de parte de los trabajadores de una empresa y la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1976 (Ar. 2462 de 1977) ante un caso de necesidad de *reducción de medios materiales y personales.*

[1276]La STS (CA, Sala 4ª) de 22 de abril de 1977 (Ar. 2645) confirma la existencia de *crisis económica* en una empresa por existir "crónica insuficiencia de liquidez o medios de pago, reflejada en sucesivos balances deficitarios", pudiéndose observar como la Sala no alude a *causas económicas* sino a *crisis económica*, lo que es debido a que la Sentencia, a pesar de su fecha (año 1977), no se refiere al DPE´72 sino a la normativa anterior (D´44 y normas complementarias) ya que resuelve sobre un expediente de regulación de empleo iniciado en el año 1967; no obstante, su contenido puede hacerse extensivo a la etapa analizada en el presente Capítulo al objeto de ir delimitando el concepto de *causa económica*. Asimismo, aunque tampoco se refiere al DPE´72, puede aplicarse a la etapa analizada la doctrina de la STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1976 (Ar. 2462 de 1977), que confirma la existencia de crisis económica por "la muy difícil colocación en el mercado de los productos que elabora (la empresa), debido a la fuerte competencia existente en el sector, y que consiguientemente ha ocasionado un excesivo almacenamiento de lo producido con muy elevadas pérdidas" durante los tres últimos ejercicios, lo que ha provocado que la empresa atraviese por una "grave situación económica". Referida al DPE´72, se puede citar la STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), por la que se confirma sentencia de instancia (a su vez confirmatoria de resolución de la DGT y esta última confirmatoria de la de la Delegación Provincial de Trabajo), en la que se alude a la comprometida situación económica de la empresa motivada por la ausencia de pedidos y de créditos por parte de las entidades financieras y proveedores.

[1277]Un supuesto de causa tecnológica, invocado y aceptado como motivo de extinción, puede ser la introducción de nuevos y modernos procesos de mecanización en la empresa [STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982)].

[1278]En este sentido, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 50, señala que en el DPE´72 "las causas tecnológicas o económicas" se relacionan sólo con los supuestos de "extinción y suspensión de los contratos".

[1279]"La extinción o la suspensión de la relación jurídico-laboral (...) fundada en causas tecnológicas o económicas" indica el art. 7 *ab initio* DPE´72: (subrayado es nuestro). Asimismo, se remite a las mismas causas para idénticos supuestos el párrafo primero *ab initio* del art. 8 DPE´72: "La extinción (...) de las relaciones de trabajo (...) o la suspensión de las mismas (...), por las causas consignadas en el artículo anterior", es decir tecnológicas y económicas. Sobre la no inclusión del supuesto de muerte del empresario (sin continuador del negocio) en el mencionado art. 7 DPE´72, se pronuncia la Resolución de la DGEPS de 24 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 547 de 1980)] y, en el mismo sentido, se manifestó la doctrina legal y científica (*vid*. Sentencias y autores citados *supra* en este mismo Capítulo).

[1280]No obstante tal omisión (*vid.* arts. 7, párrafo primero y 9, párrafo primero DPE´72), no se puede indicar que el procedimiento contenido *ex* DPE´72 sea aplicable cualquiera que sea la causa que motive la modificación contractual, señalando, a este respecto, Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 51, como ejemplo, el supuesto de modificación por disminución de la capacidad del trabajador e indicando la improcedencia de la incoación del mencionado procedimiento.

[1281]*Vid*. art. 8, párrafo segundo DPE´72, en el que no se alude a las mencionadas causas. Asimismo, el DPE´72 omite toda definición de centro de trabajo de temporada, intentando su delimitación "a través de una vía indirecta, por referencia al personal empleado" en el mismo (Matía Prim, F.J: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 153).

modificación contractual, la doctrina [1282] entiende que la misma debe estar motivada en las referidas causas por el tenor literal del Título del Capítulo II DPE´72 [1283], así como por el contenido de las Exposiciones de Motivos del mencionado Decreto (párrafo quinto [1284]) y de su Orden de desarrollo de 18 de diciembre de 1972 (párrafo primero *ab initio* [1285]). Asimismo, esta opinión es compartida por el Tribunal Supremo [1286] en su Sentencia de 3 de julio de 1978 [1287] que, ante un supuesto de modificación de las condiciones de trabajo de parte de los operarios de la empresa, exige que *las circunstancias generadoras de la situación de crisis* sean *suficientemente justificadas en el expediente, tanto en su existencia real como el margen y cuantía de su incidencia en la vida y régimen económico de la Empresa*, de acuerdo con lo previsto en los artículos 11 (concretamente su apartado Uno [1288]) DPE´72 y 5.2.2 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 [1289].

Con independencia de lo anterior, el DPE´72 prevé el supuesto de petición de informe (por parte del empresario [1290]) a la autoridad laboral, con carácter previo

---

[1282] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 52.

[1283] Titulado "De la extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral por causas tecnológicas o económicas y de la regulación sectorial del empleo" (subrayado es nuestro). Respecto a la regulación sectorial de empleo, Rodríguez de la Borbolla: *De la rigidez al equilibrio ...*, *op*. cit., pág. 58, señala que el DPE´72 (art. 7) contiene una ampliación de los supuestos contemplados hasta el momento ya que, junto a las extinciones, suspensiones o modificaciones contractuales, se introduce la referida regulación sectorial.

[1284] "(...) se establecen las normas que (...) regulan las garantías aplicables en los casos de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral y de las condiciones laborales, fundadas en causas tecnológicas y económicas (...)".

[1285] "La ordenación que establece el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, respecto de las normas y garantías para la tramitación de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral y de las condiciones laborales, fundadas en causas tecnológicas o económicas (...)".

[1286] Sala 4ª (CA).

[1287] Ar. 2836. Sentencia en la que la Sala confirma la procedente de la Audiencia Territorial de Las Palmas (Sala CA), de fecha 27 de octubre de 1976, que declaró la nulidad de una resolución administrativa autorizatoria de modificación de condiciones de trabajo por omitirse en el expediente "datos, memorias y estudios y demás justificantes reglamentariamente exigidos por la O. de 18 de diciembre de 1972 reguladora del procedimiento".

[1288] Que preceptúa: "La Empresa (...) deberá acompañar a la solicitud (...) documentación justificativa de sus alegaciones (...)".

[1289] En relación a ambos preceptos, la STS (CA, Sala 4ª) de 3 de julio de 1978 (Ar. 2836 e IL 1989 de 1979) señala que, en los supuestos de fuerza mayor, sería *innecesario el cumplimiento por parte de la Empresa de la aportación documental justificativa de la situación económica, producción, costos y en general de todos los factores determinantes de la crisis*; en cambio, si las causas motivadoras del expediente son *estrictamente económicas*, la empresa debe acompañar la documentación reglamentariamente exigida para *acreditar* (su) *verdadera situación económica*.

[1290] En este supuesto no están legitimados los trabajadores, ya que el tenor del DPE´72 es claro: "las empresas (...) podrán exponer su situación" (*ex* art. 12), omitiendo toda referencia a los trabajadores (subrayado es nuestro), corroborando la anterior afirmación el hecho de que, cuando el DPE´72 ha deseado otorgar legitimación a los operarios, lo ha indicado expresamente (por ejemplo, art. 11.Dos).

[1291] al inicio del procedimiento [1292], con el objeto de conocer su opinión sobre las medidas que se pretenden solicitar [1293].

En este sentido, el artículo 12 DPE´72 faculta [1294] al empresario a *exponer su situación* a la autoridad laboral, *con indicación del plan o programa* que pretende llevar a cabo, debiendo pronunciarse aquélla sobre el mismo *en el plazo más breve posible* y teniendo dicho pronunciamiento *carácter consultivo no vinculante*.

De este precepto, se puede indicar, su cierto paralelismo con el artículo 3º de la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955 [1295].

En efecto, el mencionado artículo 3º contemplaba la posibilidad de que "toda empresa que proyecte poner en práctica un programa de elevación de su productividad, y a consecuencia de lo cual prevea que se verá obligada a reducir su plantilla de personal, podrá [1296] elevar una consulta previa a la Delegación de Trabajo para conocer si las características de su programa caen dentro de las exigidas para acogerse al Decreto de 16 de junio de 1954 (...)" [1297].

Por tanto, se puede señalar lo mismo que la STS (CA, Sala 4ª) de 3 de mayo de 1962 [1298] indicaba en relación a la Orden de 31 de marzo de 1955, respecto al DPE´72 [1299]: se establecen *dos caminos*, uno *directo* y otro *preliminar o previo*. El primero exige a la empresa afectada que justifique su petición [1300] *acompañando los informes y datos necesarios* (al objeto de obtener la correspondiente

---

[1291] Asimismo, tiene carácter facultativo, de ahí la expresión contenida *ex* art. 12 "las empresas (...) podrán exponer su situación" (subrayado es nuestro).

[1292] De solicitud de autorización de *extinción, suspensión o modificación de condiciones de trabajo*, supuestos contenidos *ex* art. 11 DPE´72, al que se remite expresamente el art. 12. Por tanto, y *a sensu contrario*, quedarían excluidos de la posible petición de informe empresarial previo los supuestos de no reapertura de centros de trabajo de *campaña*, por no venir contemplados *ex* art. 11, sino en el art. 8, párrafo segundo.

[1293] De esta forma, "el empresario puede solicitar de la autoridad laboral un pronunciamiento previo (...) sobre un expediente de crisis que piense incoar para reestructuración de la empresa" (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 216), necesidad de reestructuración que llevaría aparejado, por ejemplo, el traslado de los trabajadores de centro de trabajo [supuesto contemplado en la STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1976 (Ar. 2126 de 1977)].

[1294] Ya que se trata de un *paso previo* al procedimiento de regulación de empleo realizado *voluntariamente* por el empresario (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 282).

[1295] BOE, 2 de mayo, por la que se establecen normas de aplicación del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Paro Tecnológico.

[1296] Entendida, por tanto, como facultad (en el mismo sentido que el art. 12 DPE´72).

[1297] Subrayado es nuestro. Sobre las diferencias existentes entre ambos preceptos, como, por ejemplo, su ámbito de aplicación, más extenso en el art. 12 DPE´72 que en el art. 3º de la Orden, *vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 281 y 284.

[1298] Ar. 2132.

[1299] En concreto su Capítulo II.

[1300] La existencia e incidencia en la empresa de las circunstancias que provocan la situación de crisis "deberán ser suficientemente justificadas en el expediente" [STS (CA, Sala 4ª) de 3 de julio de 1978 (Ar. 2836)].

autorización para llevar a cabo la medida solicitada [1301]); en cambio, el segundo [1302] es calificado por el legislador como de *consulta* y tiende a conseguir un pronunciamiento de la autoridad laboral [1303] antes de promoverse el expediente.

Contempla, pues, el artículo 12 DPE´72 lo que la doctrina denomina *expediente de consulta previa* [1304] o *procedimiento previo voluntario* [1305], tratándose de un supuesto muy peculiar dado que: la intervención del organismo administrativo no es de obligada observancia sino facultativa; el pronunciamiento de aquél no es decisorio sino consultivo [1306] y, en consecuencia, no vinculante [1307] e irrecurrible [1308].

1.3.3.- ORGANISMOS COMPETENTES

La competencia para conocer y resolver los expedientes de extinción [1309] y suspensión de las relaciones laborales, fundadas en causas tecnológicas o económicas [1310], así como la no reapertura [1311] de centros de trabajo de

---

[1301] Hay que tener en cuenta que la Orden de 31 de marzo de 1955 regulaba sólo la extinción contractual (art. 2º), mientras que el DPE´72 se refiere, aparte de la extinción, a la suspensión y modificación de las condiciones de trabajo (art. 11, al que se remite de forma expresa el art. 12).

[1302] Contenido *ex* art. 12 DPE´72.

[1303] De "carácter consultivo no vinculante" (art. 12 *in fine* DPE´72).

[1304] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 281, 282 y 285, entre otras.

[1305] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 286.

[1306] Por tal motivo se ha indicado que el pronunciamiento de la autoridad laboral no es "una declaración de voluntad sino de juicio" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 290).

[1307] No sólo para el empresario sino que tampoco vincula a la autoridad laboral en la resolución futura sobre el procedimiento de regulación de empleo (*vid.* Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., págs. 286, 289-290, 292 y 293). No obstante, aunque aquélla no esté obligada en el procedimiento a pronunciarse de idéntico modo a como lo hizo en la consulta, es obvio que habrá de tener en cuenta *el primer pronunciamiento* no pudiendo, si las circunstancias son las mismas, dar al *tema* un tratamiento *radicalmente diferente* (Matía Prim, *op.* cit. *supra*, pág. 292).

[1308] *Vid.* Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 289. No obstante, la solución dada a la consulta por parte de la autoridad laboral, podrá ser aportada *en vía de recurso* contra la resolución recaída en el procedimiento si existe *contradicción absoluta* entre las mismas (Matía Prim, F.J.: *op.* cit. *supra*, pág. 292).

[1309] Ello significa que la voluntad unilateral del empresario de extinguir la relación contractual queda sometida a la decisión de un organismo administrativo (*vid*. Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 19), lo que supone que aquella voluntad *no es bastante para romper el contrato de trabajo* (Alonso Olea, M.: *op*. cit. *supra*, pág. 20).

[1310] Igual que la LCT´44 y el D´44 no dieron un concepto de *crisis laboral o económica*, por lo que hubo de acudirse a la doctrina legal y científica (*vid. supra* Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo), el DPE´72 tampoco indica qué se entiende por *causas tecnológicas o económicas*. No obstante, diversas normativas específicas sí dieron un concepto aproximado de los mencionados motivos, aunque no empleando la expresión *causas tecnológicas o económicas*, por lo que, se opina, se podría acudir a aquéllas y señalar, de acuerdo con las mismas: 1º.- se puede entender por causas tecnológicas la introducción en la empresa de *mejoras de carácter técnico o de nuevos métodos en el trabajo que den lugar a un incremento en su productividad* [art. 1º *in fine* del Decreto de 16 de junio de 1954, sobre Seguro por Paro Obrero Tecnológico (BOE, 25 de julio)], señalando al respecto la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de octubre de 1961 (Ar. 3684) que el mencionado precepto no limitaba el paro tecnológico a la introducción de mejoras que incrementen la productividad y reduzcan la mano de obra, sino que también se refiere a la *renovación y racionalización de métodos de trabajo que den lugar a aumento de la productividad* y 2º.- se puede entender por causas económicas los *defectos de estructura, inadecuadas provisiones de materias primas, mala situación financiera* y otras de análoga naturaleza [art. 1º, párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 (BOE, 16 de diciembre), dictada en desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre Subsidio de Paro Obrero por causa de crisis]; no obstante el citado artículo no alude directamente a *causas económicas* sino a *causas justificantes de las dificultades producidas por situaciones coyunturales económicas.*

temporada [1312] o la modificación de las condiciones de trabajo [1313], sigue siendo atribuida [1314] a los "organismos competentes del Ministerio de Trabajo" [1315], *ex* DPE´72 (artículos 8 [1316] y 9, párrafo primero [1317]).

En concreto, dichos organismos del Ministerio de Trabajo [1318], con competencia para conocer y resolver [1319] las materias mencionadas [1320], serían:

[1311]Expresión más correcta que la empleada por el DPE´72 (*ex* art. 8, párrafo segundo): *no apertura*, como se ha indicado *supra*, ya que hay que partir de la base que el centro de trabajo (para el que se pretende la autorización) ha tenido actividad en anterior campaña.

[1312]Cualquiera que sea el número de trabajadores *normalmente* ocupados, entendiéndose por trabajador temporero o de campaña *el contratado específicamente para la temporada o campaña* [STCT de 12 de junio de 1975 (IL 565 de 1978)].

[1313]Entendiendo por éstas las que *impliquen variación en los contratos de trabajo* (art. 9, párrafo primero *in fine* DPE´72), es decir modificación individual de las condiciones de trabajo. Se excluyen, pues, de la necesidad de autorización administrativa los supuestos de amortización de vacantes, contenidos *ex* art. 2º D´44, ya que los mismos no suponen variación de condiciones en los contratos de trabajo existentes, sino más bien modificación "de las condiciones generales de la organización productiva" (expresión esta última de Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio* ..., *op*. cit., pág. 54, nota 129). Opinión que corrobora, en parte, la STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de febrero de 1982 (IL 2022 de 1983) al señalar, en interpretación del art. 9, párrafo primero DPE´72, que la modificación de los contratos de trabajo "no puede afirmarse que necesariamente resulte implícita en toda amortización", remitiéndose, además, la Sala a otra Sentencia del mismo Tribunal (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 en idéntico sentido, pero sin indicar número de referencia. Por este motivo, se han examinado las distintas Sentencias existentes en la mencionada fecha (13 de diciembre de 1976), siendo la citada la que corresponde al número de Repertorio Aranzadi 6008 y señalándose en la misma que la amortización de plazas vacantes en la plantilla de la empresa *no constituye modificación* de la relación laboral ni, por tanto, *variación alguna en el contrato de trabajo*, aunque hay que tener en cuenta, no obstante, que la mencionada Sentencia de 1976 no se refiere, a pesar de su fecha, al DPE´72 sino al D´44, por lo que su doctrina no puede ser invocada respecto a una normativa (DPE´72) totalmente distinta (en lo que se refiere a la amortización de vacantes) a la examinada por aquélla (D´44). *A sensu contrario* de las Sentencias citadas se deduce que si la amortización lleva aparejada modificación contractual sería necesaria la incoación del oportuno procedimiento; no obstante, hay que opinar, en este supuesto de amortización de vacantes, con consiguiente modificación de los contratos de trabajo, el procedimiento a instar ante el organismo administrativo laboral sería la petición de *modificación de las condiciones de trabajo* (*ex* art. 7 DPE´72), no la autorización para amortizar vacantes de la que no se indica nada *ex* DPE´72 (sobre la ausencia de previsión de éste sobre el procedimiento de amortización de vacantes, *vid*. Martínez Rocamora, L.G.: "La amortización de vacantes ...", *op*. cit., pág. 634 y Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 168 y 174). Opinión contraria mantiene Matía Prim, *op*. cit. *supra*, pág. 28, señalando que *la amortización de* (...) *puestos de trabajo vacantes*, aunque *no citado expresamente por el Decreto de Política de Empleo, pertenece evidentemente a su ámbito.*

[1314]Siguiendo la tónica del D´44 y Ordenes del Ministerio de Trabajo complementarias.

[1315]Recuérdese que el Ministerio de Trabajo era, asimismo, competente en el Decreto de 29 de noviembre de 1935, sobre *Despido parcial de obreros por falta de trabajo* (Gaceta, 3 de diciembre) para autorizar *por falta de trabajo* el *establecimiento de turnos* o la *reducción de días semanales de labor*, de acuerdo con su artículo único [en relación con el art. 12 de la Ley de 25 de junio de 1935, sobre *Medidas transitorias para remediar el paro obrero* (Gaceta, 26 de junio)]. Para mayor abundamiento, *vid*., *supra*, ambas normativas en el Capítulo correspondiente a la IIª República.

[1316] Que preceptuaba: "La extinción por una Empresa de las relaciones de trabajo con todo o parte de su personal fijo o la suspensión de las mismas con carácter temporal, por las causas originadas en el artículo anterior (es decir, causas tecnológicas o económicas), requerirán la previa autorización de los Organismos competentes del Ministerio de Trabajo" (párrafo primero). "Igualmente se requerirá dicha autorización en el supuesto de que una Empresa pretenda la no apertura de un centro de trabajo en el que normalmente y por campañas prestan sus servicios trabajadores discontinuos o con la calificación de trabajadores de campaña" (párrafo segundo).

[1317]Que indicaba: "Se requerirá, asimismo, autorización de los Organismos competentes del Ministerio de Trabajo para modificar las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales en la Empresa que impliquen variación en los contratos de trabajo".

[1318]Sobre la competencia de los organismos del Ministerio de Trabajo en la materia analizada, *vid*., *in genere* y por todas, STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64).

[1319]Montoya Melgar, A.: "La nueva configuración del poder de dirección del empresario", *op*. cit., pág. 193, señala que el intervencionismo administrativo, "en cuanto ejercido con carácter previo a la adopción de decisiones

- Delegación de Trabajo [1321] de la provincia donde desarrolle la empresa sus actividades (*ex* artículo 10, párrafo primero DPE´72 [1322]) o

- Dirección General de Trabajo [1323] (*ex* artículo 10, párrafo segundo DPE´72 [1324]) en cualquiera de los tres supuestos siguientes:

---

empresariales", traslada del empresario a la Administración "facultades que sólo a aquél competen en cuanto titular de su negocio".

[1320]Extinción y suspensión de las relaciones de trabajo; no reapertura de centros de trabajo de *campaña* o *temporada* y modificación de las condiciones de trabajo.

[1321]Históricamente las Delegaciones de Trabajo asumieron parte de las competencias irrogadas a los Jurados Mixtos, una vez que éstos fueron suprimidos en virtud del Decreto de 13 de mayo de 1938 (BOE, 3 de junio), por el que se crean, a su vez, las Magistraturas de Trabajo, señalando el art. 4 de la referida normativa las funciones de los Jurados Mixtos que asumen los Delegados de Trabajo e indicando el párrafo primero de su disposición transitoria el tiempo y forma para aquéllos llevar a cabo la transferencia de competencias a los Delegados de Trabajo. Años después, las referidas competencias fueron reguladas en el Decreto de 21 de diciembre de 1943, por el que se aprueba el Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944) y que fue dictado "en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 20 de la Ley de 10 de noviembre de 1942", según se señala en su propio Preámbulo. En efecto, la Ley de 10 de noviembre de 1942, sobre Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre y c.e. en BOE de 6 de junio de 1943), señalaba *ex* art. 20 que la "organización interna de las Delegaciones de Trabajo", las "facultades del Delegado y de los Jefes de los Servicios" así como "el procedimiento administrativo" serían "objeto de un Reglamento", que se redactaría "en el plazo máximo de seis meses"; asimismo, determinados preceptos de la mencionada Ley de 1942 aludían a las competencias, dentro de sus respectivas provincias, de los Delegados de Trabajo en "la instrucción de expedientes y adopción de medidas" en los supuestos "de solicitud de despidos o suspensiones de personal por causas de crisis económica" [art. 11.1,g)], así como a la posibilidad de recurrir sus resoluciones en alzada ante el Ministro de Trabajo (art. 13). En el mismo sentido que la Ley mencionada, su Reglamento de desarrollo, aprobado por Decreto de 21 de diciembre de 1943 (BOE, 2 de enero de 1944), señalaba la *crisis de trabajo* como uno de los *servicios* atribuidos a las Delegaciones de Trabajo (*ex* art.15), preceptuándose al efecto que tendrían competencias en la *instrucción de expedientes de suspensión de personal por causa de crisis económica* (*ex* art. 34) y que sus resoluciones eran susceptibles de recurso de alzada, en el plazo de 10 días, ante la Dirección General de Trabajo (art. 65), debiéndose recordar que en las fechas de publicación de las mencionadas normativas (Ley de 10 de noviembre de 1942 y Decreto de 21 de diciembre de 1943) seguía en vigor el Decreto de 29 de noviembre de 1935, sobre *despidos por falta de trabajo* (con las salvedades mencionadas por la supresión de los Jurados Mixtos) hasta que fue expresamente derogado por el de 26 de enero de 1944 (*ex* art. 11). Finalmente, el Decreto de 21 de diciembre de 1943 fue derogado de forma expresa (*ex* disposición derogatoria única) por el Decreto de 3 de abril de 1971, sobre Organización y Funciones de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 24 de abril y c.e. en BOE de 26 de mayo), cuyo art. 19.2 señalaba como competencias de los Delegados de Trabajo el conocimiento, tramitación y resolución de "los expedientes para la extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral, fundada en circunstancias coyunturales, estructurales, tecnológicas, económicas o debidas a fuerza mayor".

[1322]Párrafo que alude a la "Delegación de Trabajo de la provincia donde radique la Empresa", expresión que es reiterada en el art. 3, párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se dictan normas para la aplicación del DPE´72.

[1323]Cuyo restablecimiento tuvo lugar en virtud del Decreto de 7 de marzo de 1936, ya que había sido suprimida por Decreto de 28 de septiembre de 1935 [*vid*., al respecto, Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 254]. Sobre las distintas y sucesivas Direcciones Generales con competencia en la materia, desde el D´44 hasta el Decreto 88/1968, de 18 de enero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 26 de enero y c.e. en BBOOEE de 23 y 25 de marzo): DGT; DGOT; DGE o DGOT, según los casos, y DGT, *vid*. *supra* Capítulo anterior, correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco. Años después, el DPE´72 vuelve a otorgar competencias, en materia de crisis, a la DGT integrada (en virtud del Decreto 88/1968, de 18 de enero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo) por la DGE y DGOT. Posteriormente, dichas competencias son atribuidas a la DGEPS, en virtud del art. 2º del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 16 de septiembre), por el que se modifican determinados artículos de los Decretos 3090/1972 y 535/1975 [dicha DGEPS fue creada, a su vez, por el Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo), que "refunde las (...) Direcciones Generales de Empleo y de Promoción Social en una nueva Dirección General de Empleo y Promoción Social" (párrafo tercero del Preámbulo del Decreto 535/1975)]. En virtud del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, por el que se dictan normas de aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo (BOE, 17 de abril), se otorga competencias en la materia a la DGT (*ex* art. 1: supuestos de modificación) y a la DGE (*ex* arts. 5 y 8: suspensión y extinción) y, finalmente, el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los

A) Que la resolución a dictar pueda afectar a más de 100 trabajadores.

B) Se trate de empresas de ámbito nacional [1325] o

C) La medida tenga especial trascendencia social [1326].

No obstante, la tramitación y resolución de los expedientes atribuida *ex* DPE´72 (artículo 10, párrafo segundo) a la mencionada Dirección General de Trabajo [1327] estaba condicionada a que la misma, dándose alguno de los supuestos citados, recabara para sí [1328] *la competencia para tramitar y resolver el expediente* [1329].

De otro lado, respecto a esta atribución de competencias a la Dirección General de Trabajo, hay que tener en cuenta que, con posterioridad al DPE´72, el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo [1330] modificó, en virtud de su artículo 2º, determinados preceptos del DPE´72 (artículos 10, párrafo segundo, 11.Tres, 13 y 18), en el sentido de diferir las competencias, atribuidas a la Dirección General de Trabajo en los mismos, a la Dirección General de Empleo y Promoción Social [1331] en relación a "los expedientes de extinciones,

---

procedimientos de regulación de empleo y actuación administrativa en traslados colectivos (BOE, 20 de febrero) alude a la DGT [art. 2.1,b)], sin perjuicio de las posibles competencias en la materia de las Comunidades Autónomas (art. 2.2)

[1324] "Cuando la Resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de cien trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente".

[1325]Empresa de ámbito nacional sería aquélla que cuenta con centros de trabajo en más de una provincia (*vid.* Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 217). No obstante, cuando la empresa tuviera centros de trabajo en distintas provincias, pero las medidas solicitadas afectara sólo a los trabajadores de un centro concreto, sería competente la Delegación de Trabajo de la provincia en que presten servicios los trabajadores afectados, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 3, párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se dictan normas para la aplicación del DPE´72, con independencia de que la Dirección General pudiera recabar para sí la competencia (*ex* párrafo segundo del mismo artículo) al tratarse de una empresa nacional.

[1326]Este supuesto hace referencia "a las repercusiones que la medida pueda tener en los niveles económico, industrial, de empleo, etc., dentro del espacio territorial en que actúa", así como "a las repercusiones sociales que pueda originar (conflictividad originadora o derivada del tema, etc.)": Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 323.

[1327]Recuérdese que a esta misma Dirección General eran atribuidas competencias en la materia *ex* D´44 (art. 3º, párrafo primero: primera instancia y art. 4º, párrafo primero: recursos). No obstante, como se ha analizado *supra*, la competencia para conocer y resolver los *expedientes de crisis*, en primera instancia y en vía de recurso, pasaron por distintas Direcciones Generales.

[1328]Voluntad que debía hacer *constar de manera expresa, interesando de la Delegación la remisión del expediente* (art. 4º, párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972).

[1329]Entendida como facultad, no obligación, dada la terminología empleada *ex* art. 10, párrafo segundo DPE´72: "podrá recabar". En el mismo sentido se pronuncia la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, dictada en desarrollo del DPE´72, concretamente su art. 3, párrafo segundo: "Cuando en el expediente tramitado la resolución que ha de dictarse pueda afectar a más de 100 trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente" (subrayado es nuestro).

[1330]BOE, 16 de septiembre. A través del mismo se modifican cuatro artículos del DPE´72 y dos artículos del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo.

[1331]Creada por Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo), que modificó parcialmente el Decreto 1579/1972, de 15 de junio (BOE, 23 de junio), aunque, inicialmente, no

suspensiones de contratos laborales por las Empresas por razones tecnológicas o económicas, así como los que se refieren en base a iguales causas a reducción de tiempo de prestación de servicios de los trabajadores" [1332].

Asimismo, se prevé en el artículo 1º.1 del mencionado Decreto 2132/1976 que compete a la Dirección General de Trabajo (a través de la Subdirección General de Normas Laborales del Sector Industria) conocer de "los expedientes de modificación de las condiciones laborales (...) que no impliquen extinción o suspensión (...) o reducción del tiempo de prestación de trabajo" [1333], lo que supuso el mantenimiento, en esta materia, de las competencias atribuidas *ex* DPE´72 a la referida Dirección General.

De esta forma, la competencia para resolver los expedientes de modificación de condiciones de trabajo se atribuye a dos Direcciones Generales diferentes, en función de si la variación lleva aparejada o no reducción del tiempo de la prestación de trabajo [1334].

En efecto, si la modificación no implica reducción del tiempo de la prestación de servicios por parte de los trabajadores afectados, es competente la Dirección General de Trabajo (a través de la Subdirección General de Normas Laborales del Sector Industria [1335]).

En cambio, si la modificación de las condiciones laborales supone la reducción del referido tiempo de trabajo [1336], es competente la Dirección General de Empleo y

---

se le otorga competencias en materia de procedimientos de regulación de empleo (se debe recordar que desde el DPE´72 al Decreto 2132/1976 tales competencias correspondían a la DGT).

[1332] Subrayados son nuestros.

[1333] Subrayados son nuestros.

[1334] Con anterioridad al Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, el Decreto de 21 de febrero de 1963, sobre *competencias en expedientes de crisis* (BOE, 22 de febrero), otorgaba competencias en la materia a dos Direcciones Generales distintas, en función precisamente de si la medida implicaba o no reducción del tiempo de trabajo. En efecto, la competencia correspondía: a) la Dirección General de Empleo, cuando la medida supusiera "reducción del tiempo de prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena" [*ex* art. 1º *in fine* Decreto 21 de febrero de 1963 (subrayado es nuestro)]; b) la Dirección General de Ordenación del Trabajo, si la medida consiste en "modificación de las condiciones laborales de prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena que no implique (...) reducción del tiempo de prestación de trabajo" [art. 2º *in fine* Decreto 21 de febrero de 1963 (subrayado es nuestro)]. Dirección General de Ordenación del Trabajo que, de otro lado, antes del referido Decreto de 21 de febrero de 1963, tenía atribuidas las competencias concedidas por el D´44 a la Dirección General de Trabajo, ya que, en virtud de la disposición adicional segunda del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo, aprobado por Decreto 288/1960, de 18 de febrero, las competencias de la Dirección General de Trabajo se transfieren a la referida Dirección General de Ordenación del Trabajo. Supuso, pues, el Decreto de 21 de febrero de 1963 la modificación del D´44 en el sentido de irrogar a la Dirección General de Empleo las competencias otorgadas *ex* D´44 a la Dirección General de Trabajo y, posteriormente (a partir del Decreto 288/1960), a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, dejando sólo a salvo los expedientes de modificación de condiciones de trabajo que no supongan reducción del tiempo de prestación de servicios (en cuyo caso se mantiene la competencia de la Dirección General de Ordenación del Trabajo).

[1335] Organismo (al que alude el art. 1º.1 *ab initio* del Decreto 2132/1976) perteneciente a la Dirección General de Trabajo, en virtud del art. 13.Dos del Decreto 1579/1972, de 15 de junio, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 23 de junio), modificado parcialmente por el Decreto 535/1975, de 21 de marzo (BOE, 22 de marzo).

[1336] Lo que significaría, obviamente, la correlativa minoración de salarios (*vid.* Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3º ed., *op.* cit., pág. 221).

Promoción Social (a través de la Subdirección General de Servicios de Empleo y Promoción Profesional [1337]).

1.3.4.- ACTUACIÓN DE OTROS ORGANISMOS

Con independencia del informe [1338] del Jurado [1339], que la empresa debe acompañar obligatoriamente [1340] a la solicitud de extinción, suspensión o modificación de condiciones de trabajo [1341], el artículo 13 DPE´72 señala la obligación de la Delegación Provincial de Trabajo [1342] o de la Dirección General , en su caso [1343], de solicitar informe [1344] de los siguientes organismos [1345]:

- Inspección de Trabajo [1346].

- Servicio Provincial de Empleo [1347] o Dirección General de Empleo [1348], según corresponda [1349].

[1337]Organismo perteneciente a la Dirección General de Empleo y Promoción Social, de acuerdo con el art. 27.Dos del Decreto 1579/1972, de 15 de junio, modificado parcialmente por el Decreto 535/1975, de 21 de marzo.

[1338]Que no tiene carácter vinculante [*vid.* STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008)].

[1339]Obviamente si existiera. Sobre el preceptivo informe del Jurado de Empresa, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1976 (Ar. 2126 del año 1977).

[1340]No obstante, si el informe al Jurado es solicitado por el empresario y no emitido por aquél organismo "podrán proseguirse válidamente las actuaciones" [STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008), referida al D´44, pero de aplicación a la etapa analizada por basarse en el Reglamento de los Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953]. Como es obvio, también ha de acompañar *la documentación justificativa de sus alegaciones* (art. 11.Uno DPE´72), así como *de la situación en que se encuentre respecto a la Seguridad Social* (art. 11.Uno *in fine* DPE´72).

[1341]De acuerdo con el art. 11.Uno DPE´72: "La Empresa interesada, que deberá acompañar a la solicitud el informe del Jurado, si lo hubiere (...)". No obstante, si en la petición inicial de la empresa no se acompañara el referido informe, pero posteriormente -y antes de darse curso a la misma por el organismo administrativo competente- se adjuntara, queda "subsanada la omisión inicial", no existiendo, pues, vicio alguno de procedimiento [STS (CA, Sala 4ª) de 28 de abril de 1978 (Ar. 2883 e IL 2006 de 1979)].

[1342]Sobre la referida obligación de la Delegación Provincial de Trabajo contenida *ex* art. 13 DPE´72, se pronuncia la Resolución de la DGEPS de 28 de noviembre de 1978 [BOMT IX/79 (IL 546 de 1980)] -organismo competente en la materia, de acuerdo con el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto- recaída en recurso de alzada, por la que se ordena *retrotraer las actuaciones al momento en que se cometió el vicio determinante de la anulabilidad, con el fin de subsanar dicho vicio, mediante la solicitud del preceptivo informe.*

[1343]Es decir, cuando este organismo asume la competencia resolutoria. *Vid. supra* el epígrafe referido a los *Organismos competentes*.

[1344]Solicitud de informe que debe llevarse a cabo en todo caso, con independencia de la persona o entidad que haya iniciado el expediente [STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983)].

[1345]Por la multitud de organismos que debían ser consultados se *diluía* la importancia del informe de los representantes de los trabajadores (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo, op*. cit., pág. 215).

[1346]El artículo 2.III del Decreto 2122/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo (BOE, 21 de septiembre y c.e. en BOE de 13 de noviembre), vigente en el periodo analizado, señala como competencia de la misma, entre otras: "Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes e informar sobre las siguientes materias:

(...)

5. Expedientes sobre regulación de empleo" (subrayados son nuestros).

[1347]En virtud del Decreto 1254/1959, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Colocación (BOE, 24 de julio) se crean en las Delegaciones de Trabajo los Servicios Provinciales de Empleo (art. 14). El informe de dicho organismo (así como el de la Dirección General de Empleo) constituye una novedad respecto a la etapa anterior, siendo indiscutible su carácter preceptivo, a pesar de que la STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983), ante un supuesto de omisión de informe del Servicio Provincial de Empleo (también se eludió el informe del organismo provincial correspondiente a la actividad de la empresa y el del

- Organización Sindical [1350].

- Organismo (provincial o central) de la Administración *al que competa la actividad económica que desarrolle la empresa* [1351].

- Gerencia del Polo de Desarrollo [1352] donde radique la empresa, *cuando proceda*.

Con posterioridad al DPE´72, y en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 (*ex* artículo 8), se añade la necesidad de informe por

---

Ministerio competente en alzada), confirma la sentencia de instancia que, amparándose en el art. 48.2 LPA´58, señaló (después de declarar su carácter preceptivo y reconocer que la Delegación de Trabajo había cometido *una falta procedimental*) que, *aun reconociendo la existencia de la falta cometida, es sin embargo cierto que la emisión de los informes omitidos no hubiere alterado la resolución final administrativa, ya que ésta, indiscutiblemente, se fundamentó en la apreciación de unos datos objetivos e indiscutidos referentes a la crítica situación económica de la empresa, que ningún informe hubiera podido desvirtuar o alterar*. La Sala, pues, en instancia (confirmada posteriormente por el Tribunal Supremo) deduce la no necesidad de emisión de los referidos informes por presumir *iuris et de iure* que éstos no hubiesen modificado la resolución de la autoridad laboral. No obstante, hay que considerar, tal razonamiento no es ni medianamente suficiente para privar de carácter preceptivo a la solicitud de los informes de referencia, con independencia de que los mismos pudieran ser no emitidos por el organismo obligado (art. 13 *in fine* DPE´72); *vid. supra*, en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo, Sentencias que, ante la ausencia de petición de informes preceptivos, ordenan retrotraer el expediente al momento en que se incumplió el referido trámite. A la aplicación del mencionado art. 48.2 LPA´58 a los procedimientos de regulación de empleo, alude, aunque en otro contexto, la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259 e IL 4486 de 1979), declarando, en base al mismo, la nulidad de las actuaciones por no haberse dado audiencia a los trabajadores (por parte de la DGT, que conocía en alzada) de la presentación por la empresa de documentos nuevos -en vía de recurso- de los obrantes en el expediente administrativo (respecto a esta Sentencia, hay que aclarar que viene referida al D´44 y normas complementarias, pero su doctrina es de perfecta aplicación al periodo analizado).

[1348]Las funciones de la DGE en la materia estaban recogidas en el art. 6º [en relación con el apartado h) del art. 1º] del Decreto 1254/1959, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Colocación (BOE, 24 de julio).

[1349]Hay que entender que si la competencia resolutoria era de la Delegación Provincial, ésta solicitaría informe del Servicio Provincial de Empleo; mientras que si el órgano competente era la Dirección General el informe sería solicitado a la Dirección General de Empleo.

[1350]Informe que no constituye novedad respecto a la etapa anterior, estando previsto desde el D´44 (*ex* art. 3º, párrafo tercero).

[1351]La necesidad de este informe se contenía *ex* D´44 sólo en materia de recursos (art. 4º), con la salvedad de que al tratarse en aquella época de un único Ministerio se indicaba "debiendo solicitar preceptivamente informe del Ministerio de Industria y Comercio" (subrayado es nuestro). Sin embargo, para primera instancia no se preceptuaba *ex* D´44, pero sí en disposiciones posteriores, aunque no referidas expresamente a los dos Ministerios ya existentes: Industria y Comercio [a partir del Decreto-ley de 19 de julio de 1951, sobre Organización de la Administración Central del Estado (BOE, 20 de julio)] sino a los organismos Provinciales de los mismos: Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre (art. 3º: se oirá preceptivamente "a la Jefatura o Servicio Técnico Provincial del Ministerio a que corresponda la actividad ejercida por la Empresa") y, en el mismo sentido, Ordenes del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 [art. 11.3,b)] y de 14 de noviembre de 1961 (art. 23, párrafo primero).

[1352]En la fecha de publicación del DPE´72 existían Polos de Desarrollo en los siguientes lugares: Córdoba, Granada, La Coruña, Logroño, Oviedo, Sevilla, Valladolid, Vigo (Pontevedra), Villagarcía de Arosa (Pontevedra), Zaragoza, Burgos, Huelva, Badajoz, Campo de Gibraltar, Jaén y Tierra de Campos (datos tomados de García de Enterría, E.: *Código de las Leyes Administrativas*, *op*. cit., pág. 1501, nota 2), perteneciendo esta última comarca a las provincias de León, Valladolid, Palencia y Zamora y siendo Palencia su capital comarcal [datos tomados de *Diccionario Enciclopédico Larousse*, Tomo 2, Madrid (Planeta), 1990, pág. 523]. Sobre sus localizaciones concretas y delimitaciones territoriales, *vid*. sus respectivas normativas en García de Enterría, E., *op*. *et loc.* cit. *supra*.

parte de la Entidad Gestora de la Seguridad *a efectos de las prestaciones por desempleo* [1353].

Estos informes [1354] deberán ser emitidos *en el plazo de quince días hábiles* [1355], *transcurrido el cual se tendrá por evacuado el trámite* [1356]. No obstante, si cualquiera de los informes fuera considerado *fundamental para la resolución del expediente*, se faculta [1357] a la Delegación de Trabajo para reiterar la petición del mismo [1358].

1.4.- ADOPCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Una vez emitidos los informes mencionados o transcurrido el plazo de emisión sin haberse llevado a cabo los mismos, corresponde a la autoridad administrativa

---

[1353]Informe que no constituía novedad alguna en la materia ya que estaba, con anterioridad a la mencionada Orden, recogido en el art. 22.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones por desempleo, que preceptuaba la obligación de la autoridad laboral competente de remitir a la Delegación Provincial del Instituto Nacional de Previsión relación nominal de los trabajadores afectados por el expediente para que ésta, en virtud de los datos obrantes en la misma, *informe* si aquéllos reunían *las condiciones necesarias para tener derecho a las prestaciones* (...) *de desempleo*, debiendo plasmarse el contenido del mencionado informe *en la resolución que dicte la autoridad laboral competente*. No obstante, aun dandose una doble regulación de la misma materia (que coexistió en el periodo analizado en el presente Capítulo) hay que considerar más correcta su ubicación en la norma procedimental (Orden de 18 de diciembre de 1972) que en la normativa de Seguridad Social (Orden de 5 de mayo de 1967), ya que al venir el informe referido a una obligación impuesta a la autoridad laboral es más adecuado que se preceptúe en el texto que regula el procedimiento de regulación de empleo, en vez de en una norma de Seguridad Social.

[1354]No vinculantes, en virtud del art. 85.2 LPA´58: "Salvo disposición expresa en contrario, los informes serán (...) no vinculantes"; sobre este artículo, aunque referida al informe del Jurado de Empresa, *vid*. STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008). Sin embargo, a pesar de su carácter no vinculante, la influencia de los informes era notoria en la resolución del organismo administrativo, bien para autorizar la medida propuesta por el empresario [SSTS (todas CA, Sala 4ª) de: 7 de enero de 1966 (Ar. 164); 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930); 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968) y 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805)], bien para desautorizarla [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[1355]Plazo que ya se indicaba en el art. 4º, párrafo segundo de la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo de 1955, pero que no se establecía en otros textos legislativos. Así, por ejemplo, el art. 23, párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 señalaba que los informes deberían *ser emitidos dentro del plazo prudencial* que se determinara *en la propia comunicación solicitándolo*, lo que supone que legalmente no se está estableciendo ningún plazo máximo, sino que el mismo queda a la discrecionalidad del organismo solicitante; en el mismo sentido, y fecha anterior, se pronunciaba la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959, en la que se otorgaba al Instructor del expediente facultad para fijar el plazo en que debían ser emitidos los informes [art. 11.3,c), párrafo segundo].

[1356]Art. 13 *in fine* DPE´72. En el mismo sentido, el art. 9 párrafo primero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral, señalaba: "Los informes (...) serán emitidos en el plazo de quince días hábiles, transcurrido el cual se tendrá por evacuado el trámite de informe". Posibilidad que ya se contenía en la época anterior y así, por ejemplo, el art. 11.3,c), párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 indicaba que, una vez transcurrido el plazo de emisión de informes, se daría por cumplido el trámite y, en idéntico sentido, el art. 23, párrafo tercero de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 preceptuaba: "El transcurso de los plazos concedidos para emitir informe implicará el cumplimiento del trámite". *In genere* se puede citar, asimismo, la LPA´58: "De no recibirse el informe en el plazo señalado, podrán proseguirse las actuaciones sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el funcionario culpable de la demora" (art. 86.3).

[1357]No se trata de una imposición, de ahí que el art. 9, párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 indique "podrá".

[1358]Art. 9, párrafo segundo de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972. Posibilidad que constituye una novedad respecto a la etapa anterior.

laboral la adopción de la resolución, sin estar, en ningún caso, vinculada por el contenido de los informes existentes [1359], ya que la constatación de las circunstancias queda a su *libre apreciación* [1360].

Sin embargo, ello no significa que la Administración goce de libertad absoluta para ponderar las diversas circunstancias concurrentes, ya que la valoración de éstas debe realizarse de forma *adecuada*, lo que supone *un correcto ejercicio de su actividad discrecional* [1361].

Así pues, una vez considerados los diferentes factores existentes, corresponde a la Administración la adopción de la resolución que proceda, teniendo en cuenta que *el alcance y extensión* de la medida a autorizar deben estar directamente relacionados con las diversas circunstancias que concurran en cada supuesto concreto [1362], *habida cuenta del efecto que en el contrato de trabajo es susceptible de producir* [1363]. De ello se deduce que la actuación administrativa tiene el mismo contenido e idénticos límites que los analizados en la etapa precedente, con la única diferencia de que, mientras antes se aludía a *crisis laboral o económica* [1364], en este periodo se hace referencia a las *causas tecnológicas o económicas* [1365], sin dar el legislador un concepto de las mismas.

1.5.- FALTA DE RESPUESTA RESOLUTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN: CONTENIDO DEL SILENCIO

En el supuesto de ausencia de resolución en primera instancia (con independencia del organismo competente: Delegación de Trabajo o Dirección General de Trabajo), y una vez transcurridos treinta días hábiles [1366], se preceptúa, *ex* artículo 16 DPE´72, que el silencio tendrá contenido negativo [1367].

[1359] La actividad de la Administración se produce *con un margen de sana discrecionalidad* que se extiende no sólo a la apreciación de las *circunstancias concurrentes*, sino también *a la valoración de los informes recaídos en el procedimiento* [STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)].

[1360] STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512) que, aunque referida al periodo anterior, es perfectamente aplicable al presente periodo que se analiza. *Vid.*, asimismo, por ser también de aplicación, Sentencias citadas *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo (referidas a la facultad de la Administración para apreciar y valorar la realidad de la crisis, así como para ponderar la oportunidad de las medidas) por ser de aplicación a la etapa analizada.

[1361] STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685), que, asimismo, alude a la *sana discrecionalidad, estimación discrecional* y *actividad discrecional*.

[1362] STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64).

[1363] STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621).

[1364] *Vid.* Capítulo precedente.

[1365] Art. 7 DPE´72.

[1366] Plazo que se otorga a la autoridad administrativa para resolver (originario art. 15, párrafo primero DPE´72 y art. 14 de la Orden de 18 de diciembre de 1972), manteniéndose, asimismo, el referido plazo, una vez modificado el art. 15 DPE´72 por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, ya que su párrafo primero permaneció inalterado, pasando su contenido al apartado Uno, párrafo primero del nuevo artículo 15. Precepto que, de otro lado, hay que ponerlo en relación con el art. 6, párrafo segundo de la Orden de 18 de diciembre de 1972 que señalaba que, cuando el solicitante no acompañara toda la documentación preceptiva, la autoridad laboral le concedería un plazo de 10 días para que procediera

En el mismo sentido, obviamente, se pronuncia la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 [1368] (dictada en desarrollo del DPE´72 [1369]) *ex* artículo 14 [1370].

No obstante se señala [1371] que *el plazo para dictar resolución* empezará a computarse a partir del momento en que el organismo administrativo comunica al interesado que *la solicitud está presentada en forma* [1372] *y su documentación completa* [1373] (artículo 6, párrafo primero de la Orden de 18 de diciembre de 1972). En el supuesto de que la documentación esté incompleta, se le concederá un *plazo de diez días* para su subsanación, transcurrido el cual sin haberse llevado a cabo se procederá al archivo de la solicitud (artículo 6, párrafo segundo de la Orden de 18 de diciembre de 1972).

Se sigue manteniendo, pues, el sentido negativo del silencio [1374], así como el plazo para dictar resolución [1375], instaurado en virtud del Decreto 1848/1959, de 22 de octubre [1376] (por el que se modifica el último párrafo del artículo 3º D´44), *ex* artículo único, y que fue respetado en los diferentes textos normativos que le sucedieron [1377].

---

a completarla, de ahí que el art. 15.Uno, párrafo primero indique: "contados desde la fecha en que se haya iniciado o, en su caso, completado por la Empresa el expediente" (subrayado es nuestro).

[1367]La falta de respuesta de la Administración equivale, pues, a "una decisión presunta denegatoria" [STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666)]. Se atribuye, pues, a la "inactividad formal de la Administración" un "valor negativo o desestimatorio" (García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op.* cit., pág. 498, correspondiendo la redacción del Capítulo a García de Enterría).

[1368]BOE, 2 de febrero de 1973.

[1369]En virtud de lo preceptuado en la disposición final segunda DPE´72: "Se faculta al Ministerio de Trabajo para dictar o proponer al Gobierno, en su caso, las disposiciones que sean necesarias en aplicación y desarrollo del presente Decreto".

[1370]Precepto que, remitiéndose al "plazo señalado" *ex* art. 15 DPE´72 (es decir, treinta días hábiles), indica que, una vez transcurrido, "se presumirá denegada la petición deducida".

[1371]Lo que supone innovación respecto a la etapa anterior.

[1372]Es decir, reúne los requisitos exigidos en el art. 5.1 de la Orden de 18 de diciembre de 1972.

[1373]*Vid.* documentación exigida en el art. 5.2 de la Orden de 18 de diciembre de 1972.

[1374]Respecto al silencio de contenido negativo, la doctrina científica se pronuncia en sentido similar a la doctrina legal (*vid*. sentencias citadas *supra* en el Capítulo anterior), habiéndose, en consecuencia, señalado que aquél es sólo una *simple ficción legal de efectos estrictamente procesales, limitados, además, a abrir la vía de recurso*, por lo que *sustituye* (...) *al acto expreso* únicamente *a estos concretos fines y en beneficio del particular* (García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op.* cit., pág. 499; correspondiendo la redacción del Capítulo en que se inserta el presente comentario a García de Enterría).

[1375]30 días hábiles.

[1376]BOE, 27 de octubre.

[1377]Por ejemplo:

- Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959, sobre normas para la concesión del subsidio por paro obrero en caso de crisis (BOE, 16 de diciembre y c.e. -respecto al plazo para resolver- en BOE de 16 de febrero de 1960): art. 11.1, párrafo segundo ["(...) dichos expedientes deberán ser resueltos en el término de treinta días hábiles (...)" (en BOE de 16 de diciembre se aludía a "veinte días hábiles"; siendo corregido dos meses después -BOE, 16 de febrero de 1960- señalándose los "treinta días hábiles")] y art. 11.1, párrafo tercero *ab initio*: "El transcurso del plazo supone la denegación por silencio administrativo".

- Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 (BOE, 6 de diciembre), por la que se dictan normas para la aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (BOE, 24 de julio): art. 25, párrafo primero *ab initio*: "El Delegado de Trabajo (...) dictará resolución motivada en el término de treinta días hábiles",

1.6.- CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN

Una vez adoptada la Resolución y notificada expresamente [1378] o bien transcurrido el plazo legalmente previsto sin respuesta, se podían dar los mismos supuestos analizados en el periodo precedente, existiendo, incluso, la posibilidad de que la Administración autorizara medida distinta de la solicitada [1379]. No obstante, existe siempre obligación de aquélla de resolver *sobre todas las cuestiones planteadas* en el expediente [1380], *incluso, si las hubiere, sobre las ofertas de indemnización* propuestas por la empresa [1381].

1.7.- NORMAS SOBRE SELECCIÓN DE TRABAJADORES

Teniendo en cuenta que el expediente puede afectar sólo a parte de los operarios de la empresa, a través de la regulación del procedimiento selectivo de los trabajadores afectados [1382] y, *a sensu contrario*, de los operarios con derecho

---

mismo plazo que era concedido implícitamente a la Dirección General (cuando resolvía en primera instancia), de acuerdo con el art. 20, párrafo segundo de la mencionada Orden, que señalaba para aquélla la aplicación de "las normas de procedimiento establecidas para las Delegaciones de Trabajo" y art. 28: "Se entenderá denegada la petición deducida por la Empresa (...) si transcurren treinta días hábiles (...) sin que (...) se pronuncie la resolución correspondiente".

[1378] De acuerdo con las reglas previstas en la LPA´58 (*vid. supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo los requisitos de la notificación, así como la doctrina legal y científica citada al respecto).

[1379] El empresario puede haber pedido la extinción contractual, siendo autorizado por la Administración sólo para suspender la relación de trabajo, lo que supone "técnicamente una concesión de menos de lo pedido, con denegación del resto, que no infringe el principio de congruencia, habida cuenta de la latitud de éste en los procedimientos administrativos" (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 221). En este sentido, se puede citar la STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982), referida, a pesar de su fecha, al DPE´72, en la que se recoge una resolución de la Delegación de Trabajo -confirmada en alzada por la DGT- autorizando a la empresa peticionaria a extinguir un contrato de trabajo y cambiar de puesto a dos productores, habiendo solicitado aquélla la extinción de cuatro contratos de trabajo.

[1380] Obligación predicable sólo en los casos de resolución expresa, ya que si entra en juego la institución del silencio la Administración no resuelve, obviamente, cuestión alguna, entendiéndose su actitud como denegación de la petición deducida.

[1381] Art. 15 DPE´72, tanto en su versión originaria (párrafo primero) como en la redacción dada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio (apartado Uno, párrafo primero).

[1382] Se trata de determinar los *concretos trabajadores sobre los que van a recaer los efectos del acto administrativo*, determinación que es necesaria *dado el carácter impersonal que el expediente de regulación de empleo posee*, de forma que *el primer momento en el juicio decisorio se contrae a una abstracta delimitación del número de sujetos afectados que sólo en un posterior momento será personalizada* (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 440). Respecto a los trabajadores afectados por el expediente, hay que tener en cuenta que el art. 15.Cuatro DPE´72 (en la redacción dada al precepto por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio) establecía que, en los supuestos de *reducción de plantilla*, aquéllos tendrían *derecho preferente para reingresar en la Empresa* cuando se produjeran vacantes, *ocupando la primera vacante que se produzca*, siempre que tuvieran *aptitud profesional y física para cubrirla*, precepto que recuerda al art. 5, párrafo segundo *in* fine D´44 que señalaba el derecho de los trabajadores suspendidos *a ser colocados con preferencia en la misma empresa cuando ésta normalice sus actividades*. No obstante existe una diferencia importante entre ambos preceptos: mientras que el art. 15.Cuatro se refiere *in genere* a los supuestos de *reducción de plantilla* (por lo que se puede entender que abarcaba tanto al trabajador suspendido como al que se le extinguía su contrato en virtud del expediente), el art. 5, párrafo segundo D´44 aludía sólo a los supuestos de suspensión, obviando toda referencia a la extinción.

preferencial [1383] al mantenimiento de sus puestos [1384], se intenta *garantizar la protección de los trabajadores que por sus circunstancias presentan mayores dificultades de empleo* [1385] o de aquéllos cuyos cargos merecen especial protección [1386].

En este sentido el artículo 15 DPE´72, en su redacción originaria [1387], preceptuaba, en principio y como regla general del procedimiento de selección de los trabajadores afectados [1388], que, dentro de *cada categoría profesional* [1389], se seguiría *el orden inverso al de antigüedad en la Empresa* [1390], aunque estableciendose la posibilidad de no observancia de la mencionada regla si concurrían *circunstancias especiales debidamente fundamentadas* [1391].

No obstante, sucesivos apartados del mismo artículo [1392] señalaban diversos y concretos colectivos objeto de protección y que eran los siguientes trabajadores:

- Los cargos electivos de carácter sindical [1393].

[1383] *Vid*. Sentencia de la Audiencia Territorial (Sala CA) de Granada de 12 de diciembre de 1974 que anula Resolución -dictada en alzada- de la DGT por no haberse respetado "el orden de preferencia de los trabajadores afectados por el expediente de regulación" [Sentencia mencionada en la STCT de 4 de octubre de 1975 (IL 1378 de 1978)].

[1384] Se trataría de una *prioridad positiva* (es decir, favorecedora del personal trabajador afectado), en contraposición a la *prioridad negativa* establecida para los extranjeros (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., págs. 450 y 452). En efecto, el trabajador extranjero cesaría siempre en primer lugar, a no ser que el puesto ocupado por el mismo revista *especiales características* y *se acredite en el expediente* la imposibilidad de sustitución por un trabajador español [art. 15.Uno, párrafo quinto DPE´72, en la redacción dada al precepto por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio: "En todo caso, el personal de nacionalidad extranjera cesará siempre en primer término, salvo que como consecuencia de las especiales características del puesto o de la función, se acredite en el expediente que no pueda ser sustituido por otro trabajador español", en consonancia con lo establecido en el Decreto 1870/1968, de 27 de julio, por el que se regulan el empleo, régimen de trabajo y establecimiento de los extranjeros en España (BOE, 14 de agosto), *ex* art. 13: "Cuando una Empresa que tenga a su servicio personal español y extranjero sea autorizada para realizar despidos, se efectuarán éstos dentro de cada categoría profesional, empezando por el personal extranjero"]. No obstante, hay que matizar, como indica Matía Prim, que lo determinante para estar sometido a esta *prioridad negativa* "no es el hecho de ser poseedor de una nacionalidad extranjera" ya que quedarían excluidos de la mencionada prioridad los trabajadores afectados por los convenios internacionales "suscritos o que pueda suscribir el Estado español (...) en tanto conserven su vigencia" y también "los trabajadores hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos que residan y se encuentren legalmente en territorio español", equiparables a los trabajadores españoles en virtud de la Ley 118/1969, de 30 de diciembre (*op*. cit. *supra*, págs. 452-453).

[1385] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op.* cit., pág. 10.

[1386] Como es el caso de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

[1387] Es decir, antes de la modificación operada en el mismo por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio (*ex* art. 1º).

[1388] A través del procedimiento de selección de trabajadores afectados se intenta evitar el *libre arbitrio empresarial* en la determinación de los mencionados operarios (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 440).

[1389] Lo que supone la exigencia de acudir "a las disposiciones reguladoras de los grupos profesionales y categorías en cada rama de actividad" [STS (Social) de 21 de octubre de 1977 (Ar. 3995)].

[1390] Art. 15, párrafo tercero DPE´72.

[1391] Art. 15, párrafo cuarto DPE´72: "Excepcionalmente podrá autorizarse a la Empresa peticionaria, siempre que concurran circunstancias especiales debidamente fundamentadas, a juicio de la Autoridad Laboral, y oída la Organización Sindical, a no observar las normas de orden inverso al de la antigüedad para la resolución, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral".

[1392] En su redacción originaria.

[1393] Art. 15, párrafo quinto DPE´72: "Los trabajadores que desempeñen cargos electivos de carácter sindical tendrán preferencia para continuar el (sic) servicio de la Empresa" [datos tomados de *Repertorio Cronológico de*

- Titulares de familia numerosa [1394], minusválidos [1395] y de edad madura [1396].

Con independencia de estos trabajadores, a través de la negociación colectiva se podían incluir otros, respetando, en todo caso, las prescripciones legales. En este sentido el artículo 11 de la Ley de 24 de abril de 1958 [1397], sobre Convenios Colectivos Sindicales [1398], señalaba que podían establecerse en los mismos *criterios de preferencia en los casos de reducciones colectivas de plantilla*.

Igualmente, se alude al establecimiento de estos mismos criterios en el artículo 5.3º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio 1958 [1399], por la que se dicta el Reglamento de aplicación [1400] de la Ley de Convenios Colectivos [1401].

Sin embargo, los mencionados criterios de preferencia podían verse alterados al venir referidos los mismos a cada categoría profesional. Es decir, dentro de cada

---

Legislación (Aranzadi) de 1972, marginal 2104; *Legislación Laboral*, edición preparada por Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y Rodríguez de la Borbolla, J., Sevilla (Publicaciones de la Universidad), 1975, pág. 321 y de IL, marginal 3140].

[1394]Sobre este colectivo, la STCT de 23 de septiembre de 1975 (IL 1261 de 1978) señala que no se puede esgrimir válidamente "la mayor antigüedad de un trabajador" al servicio de una empresa "frente a otro operario, de idéntica categoría profesional, si éste ostenta la condición de titular o cónyuge de familia numerosa".

[1395]El art. 15.Dos, párrafo primero, a) DPE´72, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, engloba dentro del colectivo protegido a los "minusválidos, declarados como tales por el Servicio Social correspondiente, o trabajadores que tuviesen reconocida la situación de invalidez permanente por la Seguridad Social al tiempo de autorizarse la reducción de plantilla por la Autoridad Laboral". Precepto que, de otro lado, es aclarado por Matía Prim (*El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 453), aunque indica por error artículo 14 (en vez de 15), señalando que, para ser declarado minusválido por el *Servicio Social correspondiente*, es necesario estar afectado por una disminución de la capacidad (física o psíquica) al menos en un 33%, remitiéndose el autor al Decreto de 22 de agosto de 1970, regulador de la materia; igualmente matiza (*op*. cit. *supra*, pág. 454) que la situación de *invalidez permanente*, a la que se refiere el precepto, puede ser en cualquiera de sus grados.

[1396]Art. 15, párrafo sexto DPE´72: "Lo establecido en el párrafo tercero de este artículo (*vid. supra*) se entenderá sin perjuicio de la aplicación de las normas protectoras del empleo de los cabezas de familia numerosa, de los trabajadores minusválidos y de los de edad madura" (subrayado es nuestro). *Normas protectoras del empleo*, a las que alude el precepto, que estaban constituidas por las siguientes disposiciones: Cabezas de familia numerosa: Ley 25/1971, de 19 de junio, sobre Protección a las Familias Numerosas (BOE, 24 de junio) y Reglamento de desarrollo, aprobado por Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre (BOE, 28 de diciembre); Minusválidos: Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre Empleo de Trabajadores Minusválidos (BOE, 15 de septiembre) y Edad madura: Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre Empleo de Trabajadores mayores de cuarenta años (BOE, 8 de mayo). Dado que estas tres normativas estaban en vigor con anterioridad al DPE´72, se han analizado en el primer periodo de la etapa de Franco (*vid. supra* los comentarios efectuados a las mismas en el Capítulo referido).

[1397]Vigente a la entrada en vigor DPE´72.

[1398]BOE, 25 de abril.

[1399]BOE, 18 de agosto.

[1400]En virtud de lo preceptuado en el art. 18 *ab initio* de la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958: "Se autoriza al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de la presente Ley".

[1401]La mencionada Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958 fue derogada expresamente, *ex* disposición derogatoria única, por la Ley 38/1973, de 19 de diciembre (BOE, 3 de enero de 1974); sobre las principales modificaciones operadas en el texto de 1973, respecto a su antecesora de 1958, *vid*. Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op*. cit., pág. 398. A su vez, la Ley 38/1973 fue desarrollada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 (BOE, 23 de enero) de acuerdo con lo preceptuado *ex* disposición final de la Ley; igualmente, y en virtud de la referida disposición final, se dicta la Resolución del Secretario General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974 (BOE, 6 de febrero) [datos tomados de *Legislación Laboral*, edición preparada por Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y Rodríguez de la Borbolla, J., *op*. cit., págs. 63 y 717].

categoría, tendrían preferencia para permanecer en sus puestos los colectivos citados, pero podía suceder -siendo perfectamente lícito [1402]- que la empresa procediera al despido de trabajadores con cargos electivos, minusválidos o de edad madura [1403], respetando los puestos de otros operarios que, sin reunir tales caracteres, tienen *una especialidad propia de una categoría profesional* que no ostentan los primeros *y que no pueden ser desempeñadas por éstos* [1404].

Con posterioridad, el Decreto 2487/1974, de 20 de julio [1405], por el que se da nueva redacción [1406] al artículo 15 DPE´72, regula específicamente -y con mayor claridad que la versión originaria [1407]- la escala de prioridad en la permanencia en la empresa, aludiendo [1408] -por este mismo orden- a los siguientes colectivos [1409]:

1º.- Trabajadores con cargos electivos de carácter sindical.
2º.- Minusválidos.
3º.- Titulares de familia numerosa.
4º.- Mayores de 40 años y
5º.- Mayor antigüedad [1410] en la empresa [1411].

[1402]En este sentido, STS (Social) de 21 de octubre de 1977 (Ar. 3995): "para poder apreciar la improcedencia del cese en el trabajo de la actora, dada su condición de enlace sindical, hubiera sido menester que siguieran trabajando en la empresa otros trabajadores de su categoría y especialidad". *A sensu contrario*, si no continúan al servicio de la empresa operarios de idéntica categoría y especialidad, el despido del trabajador con cargo electivo es totalmente conforme a Derecho.

[1403]Presupuesto de hecho contemplado en la STS (Social) de 23 de octubre de 1973 [tomada de *Jurisprudencia Social* (en adelante JS), Madrid (Ministerio de Trabajo), nº 61 del año 1973, sentencia nº 137/73]: la empresa procede al despido de tres tipos de trabajadores: con cargos electivos; minusválidos y mayores de cuarenta años (precisamente tres colectivos protegidos *ex* DPE´72), manteniendo en sus puestos a otros operarios que no reúnen ninguna de las anteriores características; no obstante, la Sala entiende que la elección de los trabajadores afectados por el cese que realiza la empresa es correcta porque aquélla debe venir referida a los puestos de trabajo de una misma categoría profesional, no a todos los puestos existentes dentro de la empresa.

[1404]STS (Social) de 23 de octubre de 1973 (JS, nº 137/73), añadiendo la Sala que "no es posible reconocer a los recurrentes el derecho que pretenden a continuar al servicio de la Empresa con preferencia a los otros trabajadores que han continuado".

[1405]BOE, 11 de septiembre y posterior c.e. en BOE de 26 de octubre.

[1406]A través de su art. 1º.

[1407]Como reconoce el párrafo primero *ab initio* de su Exposición de Motivos: "La necesidad de dar precisión y claridad a tema tan importante como es el de la permanencia en plantilla de los trabajadores afectados por un procedimiento de regulación de empleo, aconseja una revisión del vigente texto del artículo quince del Decreto tres mil noventa/mil novecientos setenta y dos, de dos de noviembre, a fin de ordenar y refundir en él las normas dispersas en distintas disposiciones".

[1408]*Ex* art. 15.Dos, párrafo primero, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974.

[1409]Mismos colectivos que eran enumerados por el art. 15, párrafo sexto DPE´72 (versión originaria), pero, dejando a salvo los trabajadores con cargos sindicales (párrafo quinto del citado precepto), no se establecía ningún orden de preferencia entre los restantes. La novedad, pues, de la nueva redacción del artículo 15 consiste, respecto a esta materia, en el establecimiento de un orden de prioridad entre los colectivos protegidos, ya que, como indica la propia Exposición de Motivos del Decreto 2487/1974 (párrafo primero *in fine*), uno de los objetivos del mismo es *jerarquizar los criterios de preferencia de acuerdo con los principios sociales que presiden la legislación de trabajo.*

[1410]Así pues, el criterio de la mayor antigüedad es tomado en cuenta si no existen otras *preferencias legalmente establecidas*, es decir: ser cargo electivo de carácter sindical; trabajador minusválido; titular de familia numerosa o mayor de cuarenta años, pronunciándose, en este sentido, el art. 15.Uno, párrafo tercero, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974, que preceptúa: "El cese o suspensión de los trabajadores, cuando carecieren de las preferencias legalmente establecidas en orden a la permanencia en plantilla, se llevará a efecto en cada categoría profesional, y como norma general, según el orden inverso al de antigüedad en la Empresa" (subrayado es nuestro).

Asimismo, el precepto especifica que, *en el caso de que hubiera varios trabajadores en el mismo nivel de preferencia, se resolverá la prelación por la concurrencia del rango inmediatamente siguiente, hasta agotar los restantes establecidos* [1412].

Además el mencionado artículo 15 prevé la posibilidad de que la empresa cuente con varios centros de trabajo [1413] o que el expediente *afectase a una sección determinada* [1414]*, con características diferenciales definidas respecto de las demás que integren un mismo centro de trabajo* [1415]*.* En estos casos el orden de preferencia señalado *ex* artículo 15 se referirá únicamente a la plantilla del centro de trabajo [1416] o de la sección [1417] afectados por el expediente [1418].

Finalmente, hay que indicar que el tantas veces mencionado artículo 15, cuando regula el orden de prioridades para permanecer en la empresa, alude sólo a los supuestos de *cese o suspensión*, guardando el más absoluto mutismo respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo. Ante tal silencio legal, se pueden adoptar dos criterios diferentes:

1º.- Las prioridades del mencionado artículo son de aplicación también a los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo [1419].

2º.- El orden de preferencia del aludido precepto se refiere sólo a los supuestos de cese o suspensión de acuerdo con el tenor literal de la norma.

[1411]Es decir, se computa la antigüedad desde el momento que el trabajador empezó a prestar servicios en la empresa, con independencia del tiempo que lleve en la categoría profesional que puede ser, indudablemente, mucho menor. Por tanto, como indica Matía Prim (*El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 451) se reconoce que tiene mejor derecho "quien durante mayor tiempo ha estado prestando sus servicios al empresario, sea cual fuere el puesto o lugar".

[1412]Art. 15.Dos, párrafo segundo, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974.

[1413]Posibilidad no contemplada *ex* art. 15 DPE´72 originario.

[1414]Posibilidad no recogida en el art. 15 DPE´72, en su redacción originaria.

[1415]Art. 15.Tres, párrafo segundo, en la redacción dada por Decreto 2487/1974, tanto antes como después de la corrección de errores publicada en el BOE de 26 de octubre.

[1416]Art. 15.Tres, párrafo primero, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974: "En el caso de que la Empresa contare con varios centros de trabajo y el expediente se planteare, no en la totalidad de ellos, sino en uno o varios, las cuestiones que se susciten en orden a la permanencia se resolverán atendiendo a la plantilla concreta del centro afectado, sin extender el problema a los demás ni al censo general de la Empresa".

[1417]Art. 15.Tres, párrafo segundo *ab initio*, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974 (tanto en su versión publicada en BOE de 11 de septiembre, como después de la corrección de errores publicada en BOE de 26 de octubre): "En el caso de que afectase a una sección determinada, con características diferenciales definidas respecto de las demás que integren un mismo centro de trabajo, la prioridad se resolverá entre el colectivo adscrito a la misma".

[1418]Con anterioridad al Decreto 2487/1974 e, incluso, al DPE´72, la DGE ya había señalado que cuando la crisis afectara a una sección de la factoría "el procedimiento selectivo del personal se limita al departamento que cesa" (Resolución de 27 de julio de 1965, citada por Sánchez-Cervera Senra, J.M.: "Resolución administrativa ...", *op*. cit., pág. 189). Asimismo, la Resolución de la DGT de 22 de mayo de 1969 autoriza a la empresa a extinguir sólo los contratos de trabajo de los operarios que se encontraban adscritos a un determinado servicio, no afectando al restante personal de aquélla, Resolución que fue confirmada en STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805).

[1419]Matía Prim (*El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit, pág. 446) entiende que también a los supuestos de modificación les son aplicables las normas de selección del referido artículo, ya que lo contrario, indica el autor, "sería permitir la arbitrariedad en la selección de los trabajadores" cuyas condiciones de trabajo deban ser modificadas.

En esta disyuntiva, se entiende más correcta la segunda interpretación por dos razones:

1ª.- La norma alude con extrema claridad a la suspensión y cese, por lo que está implícitamente excluyendo los supuestos modificativos.

2ª.- Además de las prioridades contenidas *ex* artículo 15.Dos, los colectivos en él aludidos tenían sus propias normativas específicas de protección, pero no todas ellas hacían referencia a los casos de modificación de condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, en el Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre Empleo de trabajadores mayores de cuarenta años [1420], se menciona la prioridad sólo para el supuesto de despido [1421] y en el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre Empleo de Trabajadores Minusválidos [1422], no se alude siquiera al despido (y menos aún a las modificaciones contractuales), no estableciéndose, pues, ninguna preferencia al respecto.

En cambio, las normativas de los dos colectivos restantes (titulares de familia numerosa [1423] y representantes de los trabajadores [1424]) mencionan, además de las suspensiones de contratos y despidos, los supuestos de *reducciones de jornadas o de días de trabajo* [1425] (*ex* artículos 23.Uno [1426] y 9.Uno [1427], respectivamente).

Por tanto, se puede llegar a las conclusiones siguientes:

[1420] BOE, 8 de mayo.

[1421] En relación a la aplicación del referido Decreto en los casos de despido, la STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982) señala que el trabajador que reclame, por considerar vulnerado su mejor derecho, debe probar las circunstancias de edad del resto de los compañeros que permanecieron en sus puestos (hay que aclarar, respecto a la mencionada Sentencia, que se está refiriendo -a pesar de su fecha- al DPE´72).

[1422] BOE, 15 de septiembre.

[1423] Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre (BOE, 28 de diciembre), por el que se desarrolla la Ley 25/1971, de 19 de junio, de Protección de familias numerosas (BOE, 24 de junio).

[1424] Decreto 1878/1971, de 23 de julio, sobre Régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos (BOE, 13 de agosto).

[1425] Hay que recordar que respecto a estos concretos supuestos modificativos tendría competencia autorizatoria (aparte, obviamente, de la Delegación Provincial de Trabajo), a partir del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, la DGPS (art. 2 *in fine*); en cambio, para el resto de los supuestos de modificación de condiciones de trabajo, la competencia es atribuida a la DGT (art. 1.1 *in fine*).

[1426] Art. 23.Uno Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre: Cuando (...) se produzcan (...) reducciones de jornadas o de días de trabajo, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría, a los cabezas de familia numerosa (...) cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa; igual norma se aplicará en caso de traslado forzoso, para la conservación de la situación laboral correspondiente". Sobre la aplicación del mencionado precepto con carácter preferente al criterio de antigüedad en la empresa, *vid*. STCT de 23 de septiembre de 1975 (IL 1261 de 1978).

[1427] Art. 9.Uno Decreto 1878/1971: "Cuando por efecto de cesación o suspensión de actividades (...), reducciones de jornada o de días de trabajo (...) se produzcan suspensiones de contrato de trabajo, despido o ceses, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría, a los representantes sindicales, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa y con preferencia a cualquier otro orden de prelación". Abarca, pues, el mencionado precepto tanto los supuestos de suspensión y despido (aludidos *supra*), como los de reducciones de jornadas o de días de trabajo (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 444).

1ª.- No aplicación *in genere* de las preferencias contenidas *ex* DPE´72 a los supuestos de modificación de condiciones de trabajo.

2ª.- Remisión a la normativa protectora específica de cada colectivo, de lo que se deduce:

A) Los trabajadores mayores de cuarenta años y los minusválidos carecerían de protección especial en los supuestos de modificación de condiciones de trabajo, al no señalar nada sus regulaciones concretas.

B) Los titulares de familia numerosa tendrían preferencia para permanecer con las mismas condiciones de trabajo si la modificación consiste en reducción de jornada o de días de trabajo y traslado. En los restantes supuestos modificativos, no tendrían prioridad alguna.

C) Los representantes de los trabajadores tendrían preferencia en los supuestos de reducciones de jornadas o de días de trabajo. No obstante para los traslados se establece una regulación específica, pero no de carácter prioritario [1428] en relación al resto de los trabajadores, sino procedimental [1429].

Así pues, a falta de indicación al respecto por el DPE´72 [1430], habrá que acudir para cada colectivo concreto a su normativa específica y, en virtud de ella, comprobar si las modificaciones contractuales son objeto de protección. En caso afirmativo, hay que tener en cuenta qué tipo de modificaciones se protegen, ya que, como se ha analizado, no se establecen prioridades para todos los supuestos modificativos.

[1428] Sin embargo, la Resolución de la DGT de 8 de mayo de 1969 (referida al art. 9.2 del Decreto 1384/1966, de 2 de junio de 1966, cuyo contenido es idéntico al del art. 9.2 del Decreto 1878/1971) entendió que, en el supuesto de necesidad de traslado a otro centro de trabajo, los representantes de los trabajadores también tendrían prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, llevando a cabo, pues, una interpretación bastante amplia del mencionado precepto (Resolución tomada de Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 444, nota 160).

[1429] Que se contenía en el art. 9.Dos Decreto 1878/1971, apartado que, asimismo, señalaba la posibilidad del trabajador de reclamar contra el acuerdo de traslado ante la Magistratura de Trabajo, en cuyo caso quedaba "en suspenso la ejecución del traslado" hasta que se resolviera la reclamación. En el mismo sentido, aunque años después, el Convenio Colectivo Nacional para el Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas (homologado por Resolución de la DGT de 9 de octubre de 1978 y publicado en el BOE de 26 de octubre) alude a la suspensión de la medida empresarial, en caso de reclamación del trabajador, hasta tanto no se dicte Sentencia ratificando la misma (art. 45, párrafo tercero).

[1430] Aun después de la modificación operada en 1974.

1.8.- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

1.8.1.- ORGANISMOS COMPETENTES EN LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO

A semejanza del periodo anteriormente analizado, la resolución de la autoridad laboral podía ser objeto de recurso en vía administrativa [1431], variando el organismo competente en la resolución del mismo en función del órgano decisorio en la instancia.

En efecto, si la resolución procedía de la Delegación Provincial de Trabajo, el recurso se interpondría ante la Dirección General [1432]; en cambio si en la instancia había resuelto la Dirección General [1433] conocería del recurso el Ministerio de Trabajo [1434], siendo en cualquier caso preceptivo el *informe del Ministerio*

[1431] No obstante hay que aclarar que si el recurso se fundamentaba en documentos nuevos y diferentes, por tanto, de los obrantes inicialmente en el expediente administrativo, debía darse audiencia a los interesados, de acuerdo con los arts. 91 y 117 LPA´58, *cuyo trámite, so pena de nulidad, ha de ser cumplido en todos los casos en que exista peligro de real indefensión, si bien acomodado a las especiales características que ofrece el procedimiento y que sin duda imponen, en la práctica, una reducción del plazo,* todo ello de acuerdo con la STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259 e IL 4486 de 1979), que se remite, a su vez, a las Sentencias de la misma Sala de 23 de marzo de 1973 y 24 de noviembre del mismo año (Ar. 1287 y 4886, respectivamente), debiéndose indicar, respecto a la mencionada Sentencia, que viene referida (a pesar de su fecha) al D´44 y disposiciones complementarias, aunque su doctrina es perfectamente aplicable al presente periodo que se analiza.

[1432] Dirección General de Trabajo a partir del DPE´72 y Dirección General de Empleo y Promoción Social a partir del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 16 de septiembre), que modificó los artículos del DPE´72 que hacían referencia a la Dirección General de Trabajo ya que irroga competencias en la materia a una nueva Dirección General de Empleo y Promoción Social, creada, con posterioridad al Decreto de 1972, en virtud del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo).

[1433] Sin embargo, si la Dirección General había resuelto en vía de recurso, quedaba expedita la vía contencioso-admininistrativa. Al respecto, el DPE´72 (art. 17) vuelve a guardar silencio, al contrario del D´44 (art. 4º, párrafo primero) en el que se establecía con claridad que contra la referida resolución *no habrá recurso alguno* (hay que entender, recurso administrativo ya que sí existía la posibilidad del judicial); no obstante, el silencio del DPE´72 se suple con la LPA´58, cuyo artículo 122.2 (en la redacción dada por la Ley 164/1963, de 2 de diciembre) preceptúa que *la resolución del recurso de alzada pone fin a la vía administrativa, salvo lo previsto en el párrafo siguiente* (recurso de súplica o alzada ante determinados organismos siempre que estuviera *expresamente establecido en una Ley*). Sobre la supresión de la segunda alzada en virtud de la Ley de 2 de diciembre de 1963, *vid*. García Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op.* cit., pág. 482 (siendo la redacción de García de Enterría), que, aunque aluden a la reforma operada por la Ley de 2 de abril de 1963 se están refiriendo (hay que entender) a la de 2 de diciembre del mismo año.

[1434] Se indica Ministerio de Trabajo, a pesar que el art. 17 DPE´72 alude simplemente al *Órgano Administrativo Superior*, por entender que aquél es el organismo competente en materia de recursos interpuestos contra las Resoluciones de la Dirección General. No obstante, el art. 4.1 del Decreto 1579/1972, de 15 de junio, sobre Organización del Ministerio de Trabajo (BOE, 23 de junio), señala que el Subsecretario del Ministerio es el *Jefe superior después del Ministro*, por lo que se podría entender que, en vista del silencio del DPE´72, el *órgano administrativo superior* ante el que debe interponerse el mencionado recurso de alzada, contra las resoluciones de la Dirección General, sería la Subsecretaria del Departamento. Sin embargo, el mismo precepto (art. 4.1) añade que ésta *ejercerá las funciones que le estén atribuidas por la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado* [Texto Refundido aprobado por Decreto de 26 de julio de 1957 (BOE, 31 de julio)], guardando silencio el art. 15 de la referida Ley (regulador de las funciones de la Subsecretaria) en materia de recurso; de otro lado, el art. 14.7 del mismo texto legal señala como competencias de los Ministros *resolver, en última instancia, dentro de la vía administrativa, cuando no corresponda a una autoridad inferior, los recursos promovidos contra las resoluciones de los organismos y autoridades del Departamento, salvo que una Ley especial autorice recurso ante el Jefe del Estado, el Consejo de Ministros o la Presidencia del Gobierno* (subrayado es nuestro), por lo que, en consecuencia, el *órgano administrativo superior*, al que alude el DPE´72, es el Ministerio de Trabajo. En este aspecto, pues, el D´44 fue más claro que el DPE´72 ya que en aquél se aludía expresamente, *ex* art. 4º, párrafo segundo, al *Ministro del Departamento*, es decir al Ministro de Trabajo.

competente por razón del sector económico al que pertenezca la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 DPE´72.

De esta forma, el *informe del Ministerio competente* [1435] sólo se preceptúa obligatorio en vía de recurso [1436], lo que supone que el Ministerio de Trabajo deberá solicitarlo en todo caso (ya que conoce únicamente en materia de recurso). No obstante, si es la Dirección General el organismo resolutorio habrá que distinguir según conozca en instancia o recurso, no teniendo, en el primer caso, que solicitar dicho *informe del Ministerio*, sino de los organismos indicados *ex* artículo 13 DPE´72; en cambio, conociendo en vía de recurso, sí deberá solicitarlo con carácter preceptivo.

1.8.2.- PLAZO DE INTERPOSICIÓN

Respecto al plazo para la interposición del recurso, denominado ya expresamente *de alzada* [1437] en el DPE´72, se señala quince días hábiles [1438], que empezará a contar a partir de dos momentos diferentes en función de si la resolución es expresa o tácita (silencio administrativo).

En efecto, si la Administración ha resuelto expresamente en instancia, la interposición del recurso deberá a llevarse a cabo en el plazo quince días hábiles a contar desde el siguiente a la fecha de la notificación del acto administrativo [1439].

[1435] Es decir, Ministerio de Industria o de Comercio, en función del *carácter preferentemente industrial o mercantil de la Empresa afectada* [STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312)]. Al respecto, hay que recordar que este mismo informe se establecía, también, con carácter preceptivo -y en vía de recurso- en el D´44 (art. 4, párrafo primero), con la única diferencia de que el Decreto de 1944 aludía al *Ministerio de Industria y Comercio*, por existir en aquella fecha un único Departamento ministerial que abarcaba las dos actividades [el desdoble en las dos Carteras ministeriales se produjo en virtud del Decreto-ley de 19 de julio de 1951, sobre Organización de la Administración Central del Estado (BOE, 20 de julio)].

[1436] *Ex* art. 17 DPE´72.

[1437] Posiblemente por la influencia que ejerció, en esta materia, sobre el DPE´72 la LPA´58, hasta el punto de que parte del art. 17 del Decreto copia casi literalmente una expresión contenida en el art. 122.1 LPA´58. En efecto, este último precepto, cuando alude al recurso de alzada, indica que se interpondrá *ante el órgano superior jerárquico del que la dictó* (se refiere a la resolución recurrida), mientras que el art. 17 DPE´72 menciona al *Órgano Administrativo Superior*.

[1438] Art. 17 DPE´72, en consonancia con el mismo plazo establecido en el art. 122.4 LPA´58, en la redacción dada por la Ley 164/1963, de 2 de diciembre (aunque este apartado concreto no sufrió modificación alguna). La única diferencia existente entre ambos textos legales -laboral y administrativo- radica en que en este último no se alude a la habilidad de los días; no obstante, éstos deben considerarse hábiles de acuerdo con lo previsto en el art. 60.1 LPA´58: "Siempre que no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los feriados".

[1439] El art. 17 DPE´72 no preceptúa (en caso de resolución expresa) que el plazo empezará a contar a partir del día siguiente, como tampoco hace mención a la notificación, sino que simplemente alude a la *resolución dictada en primera instancia*. No obstante, hay que deducir, se está refiriendo a la fecha de la notificación de la resolución ya que el acto administrativo, *por válido que sea, no puede alcanzar la plenitud de sus efectos, y principalmente la eficacia, sin el complemento de su notificación*, dado que *hasta que la misma no tenga lugar, aquel acto, aun siendo el principal, no ha salido de la esfera interna de la Administración, siendo desconocido por los administrados, especialmente por los implicados en el asunto de que se trate* [STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568), aunque, hay que aclarar, la misma no viene referida al DPE´72, sino a la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961, por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo]; así pues, hay que entender que cuando el art. 17 menciona la *resolución dictada* debe estar refiriéndose -aunque no lo haga expresamente- a la notificación de la resolución. De otro lado, aunque tampoco lo indique expresamente para el supuesto de resolución

En cambio, si ha operado la institución del silencio, el plazo *comenzará a contar, a los propios efectos del recurso, desde el día siguiente a la fecha en que haya finalizado el plazo para dictar resolución en primera instancia* [1440].

No obstante, una vez presentado el recurso [1441], el DPE´72 no contiene prescripción alguna sobre la posibilidad de silencio en esta vía, por lo que, hay que opinar, deberá acudirse a la LPA´58 (*ex* artículo 125.1 [1442]) y entender que *transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que se notifique su resolución, se entenderá desestimado y quedará expedita la vía procedente* (es decir, la jurisdicción contencioso-administrativa). Con ello vuelve a operar la institución del silencio administrativo de carácter negativo [1443].

1.9.- RECURSO JURISDICCIONAL CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

Agotada la vía administrativa, es decir existiendo un *acto definitivo*, queda expedita la contencioso-administrativa, regulada en la LJCA´56, que puede ser instada por quienes *tuvieren interés directo* [1444] en la anulación del acto o acuerdo procedente de la Administración.

- Si sobre el recurso de alzada ha resuelto la Dirección General es competente la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Territorial [1445], a cuya

---

expresa (sí lo hace cuando la resolución es tácita), el plazo debe empezar a contar a partir del día siguiente a la notificación de la resolución, de acuerdo con lo preceptuado *ex* art. 5.1 del CC [una vez operada la modificación de su Título Preliminar en virtud del Decreto 1836/1974, de 31 de mayo (BOE, 9 de julio)] y en el art. 59 LPA´58.

[1440]Art. 17 *in fine* DPE´72. Como se puede comprobar el mencionado precepto es bastante más explícito cuando regula el plazo para recurrir ante la denegación presunta que cuando lo hace para la resolución expresa.

[1441]Lo que no supone suspensión de la medida inicialmente acordada. Sobre la regla general del carácter no suspensivo de los recursos y consiguiente ejecución de la resolución recurrida, *vid*. SSTS: 1 de julio de 1963 [Social (Ar. 3714)]; 25 de septiembre de 1965 [Social (Ar. 4674)]; 6 de febrero de 1968 [Social Ar. 424)] y 2 de abril de 1968 [(CA, Sala 4ª (Ar. 2175)] y Auto del TS (CA, Sala 4ª) de 11 de junio de 1968 (Ar. 3156), analizados *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo. No obstante, la autoridad laboral puede acordar que quede en suspenso la resolución impugnada durante la sustanciación del recurso [STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674)], teniendo, hay que considerar, la medida suspensiva carácter excepcional, frente al principio general de ejecutividad o *privilegio de ejecutividad* [expresión contenida en la STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175)] o *fuerza ejecutiva* [según dicción, *obiter dicta*, de la STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424)] que se contiene en el art. 116 LPA´58 (tanto en su redacción original como después de la reforma operada por la Ley 164/1963, de 2 de diciembre). Supone, pues, la suspensión "una medida de carácter provisional y cautelar (...) en tanto se produce una decisión definitiva" sobre la validez del acto administrativo; cuando dicha "decisión se produce la situación de provisionalidad creada por el acuerdo de suspensión cesa, de forma que si el acto resulta válido o se renuncia a revocarlo reaparece la eficacia temporalmente suspendida y si, por el contrario, resulta inválido o es revocado, la eficacia cesa definitivamente" (García de Enterría, E. y Fernández, T.R.: *Curso de Derecho Administrativo I*, *op.* cit., pág. 493, correspondiendo la redacción del texto transcrito a García de Enterría).

[1442]Precepto aplicable a los procedimientos de crisis por venir contenido en el Título V de la LPA´58, de acuerdo con lo preceptuado *ex* art. 1.3 del mismo texto legal. Sobre la expresión *en todo caso* contenida en el mencionado artículo 1.3, *vid.* Jurisprudencia citada *supra* en el primer periodo de la etapa de Franco.

[1443]Como sucedía en instancia, aunque ampliándose el plazo para que opere el silencio: de los 30 días hábiles en instancia, se pasa a los tres meses en vía de recurso.

[1444]Art. 28.1,a) LJCA´56.

[1445]De acuerdo con el art. 10 LJCA´56 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 10/1973, de 17 de marzo) que señala la competencia de dichas Salas de las Audiencias Territoriales "en única o primera

circunscripción corresponda la provincia del Delegado de Trabajo que dictó la resolución *originariamente* impugnada [1446].

- Si sobre el recurso de alzada ha resuelto el Ministro, reformando la resolución del Director General, es competente la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo [1447].

- Si sobre el recurso de alzada ha resuelto el Ministro confirmando la resolución del Director General, es competente la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid [1448].

Una vez emitida Sentencia por la Audiencia Territorial, se ha indicado por la doctrina [1449] que aquélla no es apelable [1450] por tratarse de *cuestiones de personal al servicio* (...) *de particulares* [1451]. No obstante esta opinión, y años después, el Tribunal Supremo [1452] ha considerado que *los expedientes de reestructuración de plantillas no son, por su propia naturaleza, cuestiones de personal, a los efectos del art. 94 de la Ley Jurisdiccional, puesto que, tanto en materia de Administración Pública, como cuando se trata de Empresas privadas,*

---

instancia" (apartado 1), respecto a los "actos, expresos o presuntos, de Ministros (...) y órganos centrales de inferior jerarquía, resolutorios de recursos administrativos" [letra c) *ab initio*].

[1446]Art. 11, regla 1ª LJCA´56, en la redacción dada por el artículo único de la Ley 10/1973.

[1447]En virtud del art. 10.1,c) *in fine* LJCA´56 que exceptúa de la competencia de la Audiencia Territorial *las resoluciones de los Ministros que reformaren el acto del inferior*, de lo que se deduce que la competencia correspondería al Tribunal Supremo, afirmación que corrobora el art. 14 LJCA´56 (en la redacción dada por el artículo único de la Ley 10/1973) que señala la competencia de dichas Salas del Tribunal Supremo (apartado 1) en "única instancia" [letra A)] en relación a los "recursos contencioso-administrativos que se formulen respecto de los actos emanados (...) de los Ministros, excepto (...) cuando se refieran a los comprendidos en el apartado c) del artículo 10" [letra b)], debiéndose entender que la excepción viene referida al supuesto previsto en el citado apartado c) *ab initio*, en cuyo caso sería competente la Audiencia Territorial (*vid. supra*), ya que en el mismo apartado c) *in fine* se contempla expresamente la no competencia de aquélla si la resolución del Ministro supone reforma del acto del órgano inferior (*vid. supra*).

[1448]Alonso Olea (*op*. cit. *supra*, pág. 222), cuando indica que la competencia correspondería a la Audiencia Territorial de Madrid, añade el término "parece" [aunque invoca los arts. 10.1,c) y 11.1]. No obstante, se puede opinar que la referida Audiencia de Madrid sería la competente en virtud del art. 11.1ª LJCA´56 (en la redacción dada por la Ley 10/1973) que señala la competencia territorial en función del lugar donde se *hubiere realizado el acto originariamente impugnado*, para los *supuestos de los apartados a) y c) del artículo 10.* Así pues, como se está analizando un supuesto concreto contemplado en el apartado c) (acto de Ministro, resolutorio de recurso administrativo, sin reformar el acto impugnado, es decir confirmatorio del acuerdo de la Dirección General), hay que deducir que sería competente la Audiencia *en cuya circunscripción se hubiere realizado el acto originariamente impugnado* y, dado que el acto originario impugnado es la resolución de la Dirección General que tiene sede en Madrid, sería competente la Audiencia de Madrid. De otro lado, abundando en la anterior afirmación, cuando la misma LJCA´56 regula las competencias de las Salas Contencioso-administrativas del Tribunal Supremo excluye expresamente de su conocimiento los actos emanados de los Ministros en las materias comprendidas en el *apartado c) del artículo 10* [art. 14.1.A.b) *in fine*], en cuyo caso la competencia corresponde a la Audiencia Territorial. Finalmente, hay que señalar que las referencias hechas por la Ley al *apartado c) del artículo 10*, se entienden realizadas al apartado c) del número 1 del artículo 10 (deducción obvia, aunque la Ley omita indicar el número 1 concreto).

[1449]Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op.* cit., pág. 222.

[1450]Sin embargo, aunque no era susceptible de recurso de apelación ordinario, contra la misma podía interponerse, por el Abogado del Estado, recurso extraordinario de apelación *en interés de ley*, de acuerdo con el art. 101.1 LJCA´56.

[1451]El artículo 94.1,a) LJCA´56 (en la redacción dada por la Ley 10/1973, de 17 de marzo) preceptúa que no serán susceptibles de recurso de apelación las Sentencias de las Salas de lo Contencioso de las Audiencias Territoriales que *se refieran a cuestiones de personal al servicio de* (...) *particulares.*

[1452]Sentencia de 13 de febrero de 1982 [CA, no se indica número de Sala (IL 2039 de 1983)].

hay que distinguir entre las materias organizativas y las cuestiones de personal [1453], de lo que se deduce la posibilidad de apelación de las Sentencias de las Audiencias Territoriales ante el Tribunal Supremo [1454].

Con independencia de lo anterior, hay que tener en cuenta, que el artículo 94.2 LJCA´56 preceptúa, respecto a la materia analizada, que serán *siempre susceptibles de recurso de apelación* ante las Salas Contencioso-administrativas del Tribunal Supremo las sentencias que *versen sobre desviación de poder* [1455], consistiendo ésta en *el ejercicio de potestades administrativas para fines distintos de los fijados por el Ordenamiento Jurídico* [1456].

1.9.2.- PLAZOS

A pesar de la modificación llevada a cabo en la LJCA´56 por la Ley 10/1973, de 17 de marzo, los plazos de interposición del referido recurso jurisdiccional permanecieron inmutables [1457].

En cambio, sí sufrió alteración el sistema del cómputo de los *dos meses* contenidos en el artículo 58.1 LJCA´56, en virtud de la reforma operada en el Título Preliminar del Código Civil.

En efecto, el artículo 7 originario establecía que, cuando las leyes se refirieran a meses, éstos *se entenderá* que *son de treinta días*, por lo que una abundante y reiterada Jurisprudencia sentó la doctrina de que los *dos meses* señalados *ex* artículo 58.1 LJCA´56 debían traducirse en sesenta días naturales.

No obstante, un nuevo artículo 5 del Código Civil preceptuó que los plazos fijados por meses *se computarán de fecha a fecha*, lo que supuso un importante giro jurisprudencial en el sentido de considerar que los dos meses (que se iniciarían *al día siguiente de la notificación* del acto administrativo) concluirían *el día correlativo,* a la mencionada notificación, *en el mes de que se trate* [1458], no computándose, pues, sesenta días naturales.

[1453] La Sentencia citada añade que el supuesto de reestructuración de plantilla no es *intrínsecamente* una cuestión de personal, *no debiendo olvidarse que lo que* (...) *es objeto de debate fue un expediente de reestructuración de plantillas, cuyas implicaciones económicas y sociales son cabalmente las que justifican el intervencionismo de la Administración y la necesidad de que la revisión del citado expediente tenga carácter administrativo*, considerándose, en cambio, como *cuestiones de personal* los supuestos de *clasificación profesional de los trabajadores.*

[1454] Pudiéndose citar como ejemplo de esta posibilidad la STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982), estimatoria de un recurso de apelación interpuesto contra sentencia de la Audiencia de Palma de Mallorca, procediendo la Sala a la revocación de aquélla y a confirmar la resolución de la Dirección General (recaída en alzada contra resolución de la Delegación Provincial de Trabajo) que había sido anulada por la Audiencia.

[1455] Art. 94.2,a) LJCA´56 (redacción dada por la Ley 10/1973).

[1456] Art. 83.3 LJCA´56.

[1457] Ya que el artículo 58 LJCA´56 (donde se regulaban los mencionados plazos) no fue modificado por la Ley 10/1973.

[1458] STS (CA) de 16 de febrero de 1996 (IL J-1144), que se remite, a su vez, a una reiterada doctrina jurisprudencial en el mismo sentido.

1.9.3.- EFECTOS DE LA INTERPOSICIÓN

No obstante la interposición del recurso contencioso-administrativo, la resolución administrativa goza del *privilegio de ejecutividad* [1459], lo que supone que el acto administrativo puede ser objeto de ejecución, *salvo que se pida* [1460] *y obtenga la suspensión* [1461] del mismo [1462], en cuyo caso el Tribunal *exigirá, si pudiera resultar algún daño o perjuicio a los intereses públicos o de tercero, caución suficiente para responder de los mismos* [1463], no llevándose a efecto el acuerdo de suspensión *hasta que la caución esté constituida y acreditada en autos* [1464].

1.10.- DERECHO INDEMNIZATORIO

El DPE´72, a diferencia de la etapa precedente, no alude de forma expresa al derecho indemnizatorio de los trabajadores afectados por la medida autorizada, remitiéndose [1465], al respecto, a las previsiones contenidas en la Ley de Procedimiento Laboral, que, de otro lado, elude toda mención explícita a los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo y no reapertura de centros de campaña, supuestos ambos sobre los que hay que opinar, de acuerdo con la doctrina, que también existe derecho indemnizatorio [1466].

1.11.- ATRIBUCIÓN COMPETENCIAL A LA MAGISTRATURA DE TRABAJO

A diferencia de la etapa anterior, en virtud del DPE´72 la Magistratura de Trabajo no va a conocer en todos los casos [1467] de la fijación de la cuantía indemnizatoria

---

[1459] STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175).

[1460] Petición que puede efectuarse "en cualquier estado del proceso, en primera o segunda instancia, y se sustanciará en pieza separada" (art. 123.1 LJCA´56), debiéndose oír "al Abogado del Estado y a las partes demandadas (...), por término común de cinco días, y si el Abogado del Estado se opusiere a la misma, fundado en que de ésta puede seguirse grave perturbación a los intereses públicos, que concretará, no podrá el Tribunal acordarla sin que previamente informe el Ministerio o autoridad de que procediese el acto (...) objeto de recurso" (art. 123.2 LJCA´56); una vez "emitido el informe, o transcurrido un plazo de quince días sin haberlo recibido, el Tribunal acordará lo procedente" (art. 123.3 LJCA´56).

[1461] Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 223.

[1462] La petición correspondería al recurrente, de acuerdo con el art. 122.1 LJCA´56.

[1463] Art. 124.1 LJCA´56.

[1464] Art. 124.3 LJCA´56.

[1465] *Ex* art. 15, párrafo primero (y posterior art. 15.Uno, párrafo primero, en virtud de la modificación operada en el precepto por el art. 1º del Decreto 2487/1974, de 20 de julio) y art. 18.

[1466] Sobre la procedencia de indemnización en la modificación de la relación de trabajo, *vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 531, 532, 533 y 534 y en la no reapertura de centros de campaña, *vid*. Matía Prim, F.J., *op*. cit. *supra*, págs. 166 y 534

[1467] Precisamente por ello, el art. 2º.2 del Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, por el que se reforma el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 18 de noviembre) alude a "las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente" (subrayado es nuestro), en clara referencia a la posibilidad de que aquéllas hayan sido fijadas en resolución de un organismo administrativo.

[1468], ya que se prevé que ésta pueda ser ofertada por la empresa y aceptada por la autoridad administrativa [1469], en cuyo supuesto el órgano judicial carece de competencia en la materia [1470].

En efecto, el artículo 18 DPE´72 otorga competencia a la Magistratura de Trabajo siempre que la autorización administrativa *no fijase la cuantía de las indemnizaciones* y *una vez firme* [1471] *la resolución de la autoridad laboral*, lo que supone que se está limitando su actuación sólo a los casos en los que el empresario no lleve a cabo oferta indemnizatoria o que, realizándola, ésta sea igual [1472] o inferior al límite máximo fijado en la Ley de Procedimiento Laboral [1473].

[1468]Ya que es posible que la misma sea fijada por el organismo administrativo con competencia resolutoria en la materia, siempre que se den los requisitos que se analizarán *infra*. Al respecto, la STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127), aunque referida al D´44 y normas complementarias, hace alusión al derecho vigente en la fecha en que se dictó la Sentencia indicando que, a diferencia de la etapa anterior, el DPE´72 "admite sea fijada la indemnización a percibir por cese debido a crisis laboral, bien ante la Autoridad Administrativa Laboral, con determinados requisitos (...), o bien por la Mag. Trab." (sin embargo, la Sala no acepta el acuerdo indemnizatorio entre empresario y trabajadores por no estar en vigor en la fecha del mismo el DPE´72, sino el D´44 y normas complementarias).

[1469]Siempre y cuando supere el límite máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral (art. 15.Uno, párrafo primero DPE´72, en la redacción dada al precepto por el art. 1º del Decreto 2487/1974, de 20 de julio, aunque el contenido de esta materia en concreto permaneció inalterado).

[1470]Sobre la competencia exclusiva (en la etapa anterior: *ex* D´44 y normas complementarias) de la Magistratura de Trabajo para la fijación de las indemnizaciones, se pronuncia la STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127) que, ante un supuesto de acuerdo indemnizatorio entre empresario y trabajadores, confirma que la Delegación de Trabajo *carece de competencia para establecer indemnizaciones por resolución de contratos de trabajo a causa de crisis laboral*, cometido que está *exclusivamente atribuido* a la Magistratura de Trabajo, que goza *privativamente* de la *facultad de fijar la indemnización indicada* (respecto a esta Sentencia hay que aclarar que, a pesar de su fecha -año 1975-, se refiere al D´44 y disposiciones complementarias).

[1471]Sobre la necesidad de firmeza de la resolución administrativa, la STS (Social) de 3 de diciembre de 1977 (Ar. 4857) indica: "el derecho de los trabajadores a la indemnización por despido (queda) supeditado a la condición suspensiva de que adquiera firmeza la resolución administrativa en que se funda acción indemnizatoria ejercitada", señalando, asimismo, la diferente regulación del art. 18 DPE´72 respecto a la etapa anterior (art. 33 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961) en el sentido de que este último precepto no exigía la firmeza de la resolución cuando se trataba de la extinción del vínculo laboral (*vid.* lo señalado en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo), mientras que el DPE´72 (*ex* art. 18) sí lo hace; en consecuencia, la Sala concluye: "los arts. 33 de la Orden y 18 del Decreto no hay duda de que regulan la misma materia de despidos autorizados por la Administración en cuanto a la fijación de la indemnización a los trabajadores derivada de aquéllos y que lo hacen de manera opuesta" y, aunque el DPE´72 no cita en su disposición final 3ª (que contiene las normativas expresamente derogadas) a la mencionada Orden, hay que considerar, según la Sala, a ésta "comprendida en la fórmula que emplea de derogar «en general, cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Decreto»". No obstante, a pesar de esta rotunda afirmación del Tribunal Supremo sobre la derogación de la Orden de 1961 por el DPE´72, hay que señalar que sería más correcto indicar que lo que se deroga es concretamente el art. 33, en virtud del artículo 18 del Decreto, y no la totalidad de la Orden Ministerial ya que el mismo Tribunal (en otras Sentencias y para supuestos distintos) declara expresamente la vigencia de la Orden, procediendo a la aplicación de la misma [*vid.*, por ejemplo, STS (CA, Sala 4ª) de 12 de noviembre de 1977 (Ar. 4598), que, ante un supuesto de selección de personal afectado por la medida empresarial, aplica, entre otros, el art. 25 de la referida Orden].

[1472]El artículo 15.Uno, párrafo primero DPE´72 (redacción dada por el Decreto 2487/1974) señala que las ofertas de indemnización deben resultar "superiores al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral", de lo que se deduce que no puede ser igual a dicho máximo.

[1473]La "Ley de Procedimiento Laboral" a la que se refiere, inicialmente, el art. 18 DPE´72 es el Texto Articulado II de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, aprobado por Decreto 909/1966, de 21 de abril (BOE, 23 de abril), vigente a la fecha de publicación del DPE´72, cuyo artículo 115 preceptuaba: "La indemnización que fije el Magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal, salvo en los casos de suspensión temporal por causa de fuerza mayor, carencia de materias primas, falta de suministro de energía u otras análogas en que el Magistrado, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, podrá reducir la indemnización en menos de quince días de salario e incluso no acordarla" (subrayado es nuestro). No obstante, durante la vigencia del DPE´72, se sucedieron

Es decir, la Magistratura de Trabajo tendrá competencia [1474] en la materia en dos supuestos:

1º.- Que el empresario no efectúe [1475] oferta indemnizatoria alguna [1476].

2º.- Que, ofreciéndola, no sea superior al *máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral* [1477], es decir más de un año de sueldo o jornal.

A estos supuestos, se podría añadir, en principio, un tercero: que la oferta indemnizatoria del empresario -aunque superior a la Ley Procesal Laboral- no fuera aceptada por la autoridad laboral (y sí lo fuera, obviamente, la medida solicitada). Esta posibilidad se puede entender comprendida dentro del artículo 15.Uno, párrafo primero DPE´72 cuando alude a que la autoridad laboral dictará resolución sobre todas las cuestiones planteadas en el expediente [1478], *incluso, si las hubiere, sobre las ofertas de indemnización que se hubiesen propuesto por las Empresas,* expresión que, parece, está indicando que el organismo administrativo puede aceptar o rechazar las cantidades ofertadas. No obstante, y teniendo en cuenta que la indemnización propuesta por la empresa debe ser superior al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, sería un contrasentido que la autoridad laboral rechazara, en perjuicio de los trabajadores, la cantidad que está dispuesta a abonar la empresa, para que el órgano judicial fijara, posteriormente, un importe forzosamente inferior. Por tanto, hay que concluir afirmando que si bien el artículo 15 DPE´72 parece estar otorgando al organismo administrativo facultades discrecionales en la admisión o no de la indemnización, el espíritu de la norma es otro: la autoridad laboral debe aprobar la oferta -una vez autorizada la medida- si aquélla reúne los requisitos fijados legalmente [1479].

---

diversos textos legislativos procedimentales, por lo que la alusión de aquél a la "Ley de Procedimiento Laboral" hay que entenderla referida a la norma procedimental vigente en cada momento.

[1474]Competencia que *no puede alcanzar a depurar o revisar las causas de la crisis y su existencia*, ya que la referida materia está reservada a los órganos administrativos, por lo que *la competencia material de la Magistratura queda circunscrita al señalamiento de las indemnizaciones* [STCT de 18 de junio de 1975 (IL 358 de 1978)].

[1475]"Al tiempo de promoverse el expediente o en cualquier momento de su tramitación" (*ex* art. 14 DPE´72) y teniendo en cuenta que es una facultad lo que se concede al empresario, no una obligación, por lo que puede perfectamente no ofertar indemnización alguna.

[1476]Al respecto, STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982) que señala: la indemnización que reclama el recurrente *puede actuarla en la forma procedente y en la jurisdicción competente*, es decir ante la Magistratura de Trabajo.

[1477]Art. 15.Uno, párrafo primero *in fine* DPE´72 (en la redacción dada al mencionado precepto por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, aunque, hay que indicar, en la materia concreta que se analiza no sufrió alteración alguna el originario artículo 15).

[1478]Lo que no es obstáculo para que, como en la etapa anterior, la autoridad laboral concediera sólo parte de solicitado por la empresa o, incluso, lo no pedido por la misma. Al respecto STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982), que confirma Resolución de la DGT de 22 de febrero de 1978 (a su vez confirmatoria de Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo), por la que se autorizaba a la empresa a extinguir un único contrato de trabajo y modificar dos, habiendo sido la petición empresarial la resolución de cuatro contratos.

[1479]Interpretar lo contrario carecería de sentido, por lo que, de acuerdo con las más elementales reglas de hermeneútica "ha de rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo" [STCT de 11 de abril de 1981 (IL 5788 de 1983)].

Con independencia de lo señalado, y una vez fijada la indemnización, es competencia exclusiva de la Magistratura de Trabajo la exacción de aquélla por la vía de apremio, en el supuesto que no fuera satisfecha por la empresa [1480]. Es decir, aunque la indemnización hubiese sido señalada en resolución administrativa, su ejecución debe llevarla a cabo el órgano judicial laboral. A este respecto, el DPE´72 se pronuncia con total claridad (*ex* artículo 19), aludiendo sólo al supuesto de la incoación de la vía de apremio en el caso de incumplimiento de la resolución del organismo administrativo. No hacía falta que hiciera más especificaciones porque cuando la indemnización es fijada por la Magistratura de Trabajo está claro que corresponde al órgano judicial laboral su ejecución [1481].

1.12.- CUANTÍA INDEMNIZATORIA

1.12.1.- DETERMINACIÓN

El DPE´72 sigue otorgando competencia en la materia a la Magistratura de Trabajo, aunque de forma residual [1482], ya que se establece, como novedad, la posibilidad que el empresario (en el inicio del expediente o durante la tramitación del mismo) formule ofertas de indemnización [1483] (artículo 14), que, hay que entender, deben ser aceptadas por la autoridad administrativa siempre que superen el límite máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 15.Uno, párrafo primero DPE´72 [1484]). En este caso, la autoridad laboral estaba facultada para exigir a la empresa *las suficientes garantías* que avalen el cumplimiento de la oferta realizada [1485].

En el caso de que el empresario no formule oferta o ésta sea inferior al límite marcado legalmente, es competente el Magistrado de Trabajo para fijar la cuantía

---

[1480] De acuerdo con lo preceptuado en el art. 19 DPE´72.

[1481] Art. 1º *ab initio* LPL´66: "La Jurisdicción de Trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones" (subrayado es nuestro).

[1482] En este sentido, STS (Social) de 4 de mayo de 1976 (Ar. 3232): el DPE´72 (*ex* art. 18) "regula la asignación de competencia que corresponde a la Mag. Trab. para conocer residualmente (...) de las indemnizaciones que deben percibir los trabajadores despedidos" (subrayado es nuestro). No obstante, igual que en la etapa anterior, el órgano judicial sólo esta facultado para señalar la cifra indemnizatoria, sin poder "rectificar ni modificar las circunstancias que en la crisis hayan concurrido, en cuanto que tales hechos ya han quedado definitivamente resueltos en la vía administrativa" [STCT de 18 de junio de 1975 (IL 358 de 1978)]; en el mismo sentido, STCT de 13 de julio de 1981 (IL 5860 de 1983): la Magistratura de Trabajo no está facultada para alterar las resoluciones administrativas recaídas en materia de rescisiones y modificaciones de contratos de trabajo por crisis de la empresa.

[1483] Respecto a la mencionada propuesta empresarial, Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 222, señala que "extrañamente el DPE no exige que el empresario afiance de algún modo su oferta de indemnizaciones". No obstante esta afirmación, de todo punto correcta, hay que matizarla en el sentido de que, si bien el Decreto no preceptuaba nada al respecto, la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972 confirió a la autoridad laboral la facultad de pedir, si lo estimaba *oportuno*, a la empresa ofertante *las suficientes garantías o caución, en su caso, para la oferta de indemnizaciones formuladas* (art. 10).

[1484] En la redacción dada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, por el que se modifica el art. 15 DPE´72, aunque de contenido idéntico al del originario párrafo primero del indicado precepto.

[1485] *Ex* art. 10 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972.

indemnizatoria [1486], indemnización [1487] que, de otro lado, debe oscilar entre los quince días y el año [1488] de sueldo o jornal [1489] (a no ser que las normas sectoriales *fuesen más favorables para los trabajadores* [1490], en cuyo caso serían éstas de aplicación), teniendo en cuenta que no es posible reclamación contra la cantidad señalada [1491] *"siempre que se halle comprendida entre el límite mínimo* (...) *y el máximo* [1492]. Para este supuesto, se prevé que la autoridad administrativa remita copia de la resolución autorizatoria al órgano judicial, *considerandose la*

[1486] *Ex* art. 18 DPE´72 [sobre la interpretación de este precepto, *vid*. STCT de 18 de junio de 1975 (IL 358 de 1978) y STS (Social) de 8 de mayo de 1982 (IL 5978 de 1983)], debiendo el órgano judicial, en la fijación de la cuantía indemnizatoria, tener en cuenta *las circunstancias personales, familiares y laboral* de los trabajadores afectados con respeto siempre de *los términos legales* [STS (Social) de 2 de diciembre de 1978 (Ar. 4414)], lo que supone que el Magistrado de Trabajo debe sopesar una serie de circunstancias en su conjunto, siendo la antigüedad una de ellas, pero no la única [STCT de 25 de noviembre de 1975 (IL 4653 de 1978)].

[1487] Sobre la competencia del Magistrado de Trabajo en la materia y su *prudente arbitrio* en la fijación de la indemnización (respetando, obviamente, los límites legalmente marcados), se puede citar la STCT de 8 de octubre de 1975 (IL 1379 de 1978), en la que se alude concretamente a *la facultad discrecional del Magistrado sentenciador*, sin que pueda ser modificada la cuantía indemnizatoria fijada *por los Tribunales Superiores en caso de recurso*. En similar sentido, la STCT de 9 de octubre de 1975 (IL 1380 de 1978) se refiere a *la libre apreciación* del Magistrado de Trabajo, *no pudiéndose modificar la cuantía, por vía de recurso*, si la misma se encuentra comprendida *dentro de los límites mínimo y máximo* señalados por el art. 115 de la Ley procedimiental laboral, aclarando, no obstante, la Sala que los recursos estimados, respecto a la determinación de las indemnizaciones, se refieren a *casos verdaderamente excepcionales en que fijadas las bases o módulos para su determinación, se incidió por el Magistrado en patente error de cuenta*. Asimismo, alude al *arbitrio* del Magistrado, la STCT de 25 de noviembre de 1975 (IL 4653 de 1978).

[1488] Siendo, por tanto, el importe de un año la cantidad máxima que puede fijar la Magistratura de Trabajo. No obstante, en el supuesto de que señale cantidad superior, si la misma no es recurrida deviene firme, según lo indicado, *obiter dicta*, en la STCT de 9 de octubre de 1975 (IL 1380 de 1978): al fijar la cuantía indemnizatoria el Magistrado incidió *en un evidente error de cuenta, al sobrepasar los límites del año de salario* que establece el art. 115 de la Ley de Procedimiento Laboral; no obstante, la mencionada indemnización *no puede ser ahora alterada* ya que, *al no haber sido impugnada la sentencia por la parte condenada, su modificación en perjuicio del propio recurrente supondría quebrantar el principio de la «reformatio in peius», de indudable aplicación en la jurisdicción laboral*.

[1489] Teniendo en cuenta las excepciones previstas para el supuesto de suspensión contractual (*ex* art. 115 LPL´73 y art. 116, en virtud de la modificación operada en la LPL´73 por LPL´76). Excepciones al límite mínimo que, de otro lado, son consideradas por la Jurisprudencia como *casos muy especiales* [STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127)], debiéndose, asimismo, tener en cuenta que la facultad del Magistrado de no acordar indemnización alguna *sólo le está concedida* (...) *en los casos de suspensión temporal de las actividades de la empresa* [STS (Social) de 12 de mayo de 1982 (IL 6010 de 1983) referida, a pesar de su fecha, a la etapa analizada].

[1490] Art. 21 *in fine* DPE´72: "En cuanto a las normas reguladoras de las indemnizaciones por extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral, solamente se aplicarán las de las Reglamentaciones u Ordenanzas o, en su caso, las de los Convenios Colectivos Sindicales si fuesen más favorables para los trabajadores", es decir si son superiores a las establecidas legalmente.

[1491] *Sin que se admita posible censura contra la cantidad señalada*, si se encuentra dentro de los límites fijados legalmente, indica la STS (Social) de 4 de mayo de 1976 (Ar. 3232) y, en el mismo sentido, SSTCT de 8 de octubre de 1975 (IL 1379 de 1978) y de 9 de octubre de 1975 (IL 1380 de 1978). No obstante, sería impugnable la decisión del Magistrado si éste toma como salarios emolumentos que no lo son (Alonso Olea, M.: *El Despido*, *op*. cit., pág. 89, nota 47 *in fine*), expresándose, en el mismo sentido que Alonso Olea y años después, la STCT de 9 de octubre de 1975 (citada *supra*), cuando reconoce la posibilidad de recurrir la cuantía indemnizatoria fijada por el órgano judicial si éste incidió *en patente error de cuenta* respecto a la fijación de las *bases o módulos para su determinación*.

[1492] STS (Social) de 4 de mayo de 1976 (Ar. 3232), señalando, asimismo, que el límite mínimo es *superior a los salarios de quince días*, mientras que el máximo es *inferior a los de un año*, afirmación de la Sala sobre la que hay que realizar dos objeciones: 1ª.- el límite mínimo no tiene que ser superior a 15 días, es decir 16, sino que puede ser perfectamente 15 ya que la Ley procedimental señala *no podrá ser inferior a quince días*, de lo que se deduce que no procede, por ejemplo, fijar 14 días de indemnización, pero sería correcto señalar quince y 2ª.- el límite máximo no es inferior al año (como señala la Sentencia), sino que es el año, de lo que se desprende que se pueda fijar como *quantum* indemnizatorio un año (lógicamente como máximo), precisamente por ello el texto procedimental señala *ni superior a un año*, de lo que se deduce que si se fija justamente un año no se incumple el límite máximo marcado. De forma correcta se pronuncia, en cambio, la STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127): la indemnización a fijar por la Magistratura *no podrá ser inferior a 15 días* (...) *ni superior al importe de un año de sueldo o jornal*.

mencionada resolución como demanda [1493] y tramitando aquél *de oficio el procedimiento* (artículo 114 LPL´66 [1494]).

1.12.2.- PAGO. POSIBILIDAD DE INSOLVENCIA DE LA EMPRESA

Una vez fijada la cuantía indemnizatoria por la Magistratura de Trabajo, o aceptada por la autoridad administrativa la ofrecida por el empresario, corresponde, obviamente, a la empresa [1495] satisfacer su importe [1496], procediéndose, en caso contrario, a su exacción por la vía de apremio [1497].

No obstante, en el supuesto de que la vía de apremio tampoco prosperara, por haber sido declarada la empresa *en suspensión de pagos o quiebra o por hallarse en situación de insolvencia provisional* [1498], el DPE´72 [1499] establece la responsabilidad del Estado (a través del Instituto Nacional de Previsión [1500], que se subroga en los derechos del trabajador) en el pago de la mencionada indemnización. A este respecto, el DPE´72 (dejando siempre a salvo la

---

[1493] Artículos 114 LPL´66 y 114 LPL´73, aplicables sucesivamente a la etapa analizada, aunque su contenido fue idéntico. En el mismo sentido, art. 115 LPL´76.

[1494] Con similar contenido: arts. 114 LPL´73 y 115 LPL´76. Sobre la tramitación de oficio del procedimiento, *vid*. STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127) y STCT de 13 de julio de 1981 (IL 5860 de 1983), entre otras.

[1495] Empresa que puede ser perfectamente un organismo público, tal y como recoge la STCT de 3 de junio de 1975 (IL 359 de 1978) en que la trabajadora demanda, ante la Magistratura de Trabajo, al Ministerio de la Gobernación, a través de la Dirección General de Asistencia Social, al objeto de que aquélla fije la indemnización por cese que pudiera corresponderle por regulación de empleo; fijada la indemnización, ésta es recurrida por la referida Dirección General (alegando el percibo por parte de la trabajadora de indemnizaciones correspondientes a enfermedad), siendo desestimado el recurso por el TCT.

[1496] No obstante, si algún trabajador afectado por el expediente se encuentra en baja por enfermedad o accidente, la percepción de la indemnización que le corresponda quedará demorada al *momento de la recuperación* [STS (CA, Sala 4ª) de 15 de diciembre de 1976 (Ar. 2459 de 1977)].

[1497] Vía de apremio sobre la que sólo tiene competencia la Magistratura de Trabajo, aunque la indemnización no hubiera sido fijada por la misma. Para este supuesto, el art. 19 DPE´72 preceptúa: "En el caso de que la indemnización establecida en la resolución de la autoridad laboral (...) no se hiciera efectiva por la Empresa (...) en el plazo de quince días hábiles, los interesados pondrán el hecho en conocimiento de la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución, quien enviará testimonio de la misma a la Magistratura de Trabajo competente para que proceda a su exacción por la vía de apremio", habiéndose indicado, respecto al mencionado precepto, que se establece *anómalamente una ejecución judicial para una resolución administrativa* (Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op*. cit., pág. 75, nota 9) y, en relación al plazo de los quince días contenido en el mismo, que empezará a contar *desde la ejecución de la medida principal* y no desde que ésta fue dictada (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 572).

[1498] Supuestos contemplados *ex* art. 20, párrafo primero DPE´72. En concreto, sobre el concepto de insolvencia provisional, *vid.* Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 574 y nota 318 de la misma página.

[1499] *Ex* art. 20, precepto que, como ha indicado la doctrina, garantiza a los trabajadores el cobro de las indemnizaciones en el supuesto de que *no existan bienes* para cubrirlas (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 575). Asimismo alude al referido artículo Martínez Girón, J. ["Despidos colectivos: libertad de empresa y acción administrativa en España, *op*. cit., pág. 793, nota 24] para señalar que la percepción de la indemnización por parte de los trabajadores, al no establecerse para la misma límites máximos, gozaba de una *garantía total* (*op*. cit. *supra*, pág. 793).

[1500] Sobre la responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de Previsión, en caso de insolvencia de la empresa, *vid.* STCT de 15 de octubre de 1975 (IL 1853 de 1978).

responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de Previsión) distingue [1501] según la indemnización hubiese sido fijada directamente por el órgano judicial o éste no hubiera intervenido en su determinación. En consecuencia, se efectúa la siguiente diferenciación:

A) Si la indemnización ha sido fijada por la Magistratura de Trabajo [1502], el Instituto Nacional de Previsión abonará su importe a los interesados sin más trámites [1503].

B) Si la indemnización no ha sido fijada por la Magistratura de Trabajo, sino que fue ofertada por el empresario [1504] y aceptada y señalada en la resolución de la autoridad administrativa [1505] (es decir, cuando el órgano judicial no ha tenido participación en la fijación de la misma), aquella autoridad deberá remitir su resolución al órgano judicial para que éste fije la indemnización correspondiente [1506], de acuerdo con los límites establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral [1507].

Este segundo procedimiento constituye una novedad respecto a la etapa anterior, innovación que va directamente relacionada con la posibilidad (establecida *ex* DPE´72) de que en la autorización administrativa se fije la cuantía indemnizatoria, debiendo ser ésta siempre superior *al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral*. Precisamente por deber ser la indemnización superior a la señalada (como máxima) en la Ley procesal, se preceptúa una nueva fijación, esta vez por el órgano judicial, de forma que aquélla se corresponda a los límites marcados en la normativa procedimental [1508]. Una vez señalada la cuantía indemnizatoria por la Magistratura de Trabajo, se hará efectiva por el Instituto Nacional de Previsión.

[1501] Distinción que constituye una novedad respecto a la etapa anterior (D´44 y normas complementarias) y que se fundamenta en la posibilidad *ex* DPE´72 de que la indemnización fuera fijada en la propia resolución administrativa, supuesto no previsto en la legislación precedente.

[1502] *Vid.* art. 18 DPE´72.

[1503] Art. 20, párrafo primero a) DPE´72: "En el supuesto de que la indemnización hubiera sido fijada por la Magistratura de Trabajo podrá hacerse efectiva por los interesados en el Instituto Nacional de Previsión, con cargo al Régimen de Desempleo de la Seguridad Social, el cual se subrogará en los derechos del trabajador".

[1504] Cuando promovió el expediente o en cualquier momento de la tramitación del mismo (art. 14 DPE´72). Una vez realizada la oferta indemnizatoria por el empresario, la autoridad administrativa estaba facultada (no obligada) para pedir a la empresa que garantizara la indemnización ofrecida (art. 10 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972).

[1505] Art. 15 DPE´72 (tanto en su texto original como después de la modificación operada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio).

[1506] De lo que se deduce la intervención obligatoria de la Magistratura de Trabajo en la fijación de la indemnización en los supuestos de declaración de suspensión de pagos, quiebra o situación de insolvencia provisional (*vid. infra*).

[1507] Art. 20, párrafo primero del apartado b) DPE´72: "Si la indemnización ofrecida por la Empresa se hubiese recogido en la resolución del expediente de la regulación del empleo, tan pronto se declare la suspensión de pagos, la quiebra o la situación de insolvencia provisional, el Órgano que hubiere resuelto dicho expediente remitirá la resolución que le puso fin a la Magistratura de Trabajo competente, quien fijará la indemnización oportuna dentro de los límites establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral, al efecto de que los interesados puedan hacerla efectiva del Instituto Nacional de Previsión".

[1508] Art. 111 LPL´63 y, posteriormente, art. 115 LPL´66.

A través del procedimiento indicado se garantiza que el Instituto Nacional de Previsión abone sólo las indemnizaciones que legalmente hubiesen podido corresponder a los trabajadores, sin tener en cuenta el incremento de las mismas en virtud de la oferta empresarial (oferta, obviamente, aceptada en la resolución administrativa y, posteriormente, no cumplida por la empresa [1509]).

Así pues, la responsabilidad subsidiaria del Estado se constriñe a los límites señalados en la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de los que el órgano judicial debe concretar la cuantía indemnizatoria. Ello supone que forzosamente va a existir diferencia entre la indemnización señalada *ab initio* en la autorización administrativa y la fijada, posteriormente, por el órgano judicial. Precisamente por ello el propio DPE´72 señala que *la diferencia hasta la indemnización recogida en la resolución del expediente podrán exigirla los interesados de la Empresa* [1510], de lo que se deduce, hay que opinar, que si ésta no efectúa el correspondiente pago (y tampoco prospera la vía de apremio por carecer la empresa de bienes) los trabajadores no podrán hacer efectivo su derecho en lo que se refiere a la mencionada diferencia [1511].

1.12.3.- INCUMPLIMIENTO DE LA EMPRESA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES

Cualquiera que hubiese sido el procedimiento de determinación de la cuantía indemnizatoria, si la empresa incumple el pago, el DPE´72 (*ex* artículo 20, párrafo final) señala la obligación [1512] de la Inspección de Trabajo de practicar *las diligencias oportunas* al objeto de *averiguar si existió cesión, traspaso o venta de la industria o negocio dentro de los tres años anteriores a la iniciación del expediente*. En tales supuestos, si se desprende de la actuación inspectora [1513] *la concurrencia de indicios racionales de fraude o confabulación entre cedente y cesionario*, la Inspección [1514] deberá dar cuenta de los hechos al Ministerio Fiscal

---

[1509]Para evitar el supuesto de que la empresa ofertara la indemnización y, una vez aceptada por la autoridad laboral, fuera incumplida por aquélla, la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral (BOE, 2 de febrero de 1973), preceptuó (*ex* art. 10) que, *si la Autoridad laboral competente lo estima oportuno, pedirá a la Empresa solicitante las suficientes garantías o caución, en su caso, para la oferta de indemnizaciones formuladas.* Por tanto, el supuesto al que se está haciendo referencia se daría sólo en los casos en que la empresa no hubiere garantizado el pago de las cantidades ofertadas, posibilidad existente dado que la exigencia de la referida garantía sólo existía cuando la autoridad lo estimase *oportuno*.

[1510]Art. 20, párrafo segundo del apartado b) DPE´72.

[1511]No existiendo, en este supuesto, responsabilidad alguna del Instituto Nacional de Previsión.

[1512]Aunque el párrafo final del art. 20 DPE´72 no mencione explícitamente que la actuación de la Inspección de Trabajo constituye una *obligación*, ello se deduce de su tenor literal cuando indica que la misma *practicará las diligencias oportunas.* No obstante, el precepto hubiese sido bastante más claro si hubiera señalado *deberá practicar*, en cuyo caso no existiría la menor duda de su carácter obligatorio.

[1513]Obviamente, de la actuación de la Inspección de Trabajo se puede desprender, asimismo, la inexistencia de cualquier tipo de *fraude o confabulación*, en cuyo caso no se daría, lógicamente, cuenta al Ministerio Fiscal, debiéndose proceder al archivo de las actuaciones.

[1514]A pesar que el art. 20, párrafo final DPE´72 alude a la *Inspección de Trabajo*, en ocasiones era la propia DGEPS (cuando conocía en alzada) la que ponía los hechos, presuntamente fraudulentos, en conocimiento del Ministerio Fiscal. En este sentido, se puede citar la Resolución de la mencionada DG de 5 de octubre de 1977 [BOMT IX/79 (IL 548 de 1980)], en la que se acuerda dar cuenta de las actuaciones obrantes en el expediente al Ministerio Fiscal por si *pudieran*

[1515] *a efectos de lo dispuesto en el artículo cuatrocientos noventa y nueve bis del Código Penal* [1516].

No obstante, hay que tener en cuenta que el mencionado precepto penal es mucho más amplio que la conducta contemplada en la norma laboral ya que en ésta se alude sólo a la posibilidad de *fraude o confabulación entre cedente y cesionario* [1517], mientras que el Código Penal (*ex* artículo 499 bis) tipifica, además, otros supuestos distintos del señalado en el precepto del DPE´72. Es más, el precepto penal no alude explícitamente a una cesión, traspaso o venta ilícitas, tal y como hace la norma laboral, sino que tipifica *in genere*, entre otras, la conducta encaminada a hacer *ineficaces maliciosamente los derechos de los trabajadores* o bien la *simulación de contrato, sustitución o falseamiento de empresa.*

Asimismo, hay que tener en cuenta que el DPE´72 parte de unas premisas esenciales, que deben darse de forma conjunta: existencia de crisis reconocida por la autoridad laboral; transmisión fraudulenta de la empresa e impago de las indemnizaciones señaladas. Sin embargo, el artículo que menciona del Código Penal sólo alude a la crisis en uno de sus apartados [1518], remitiéndose éste, incluso, a otro precepto del mismo texto legal [1519], sin que se indique expresamente [1520] como conducta punible la cesión, traspaso o venta fraudulentas de la empresa.

Así pues, el precepto penal es mucho más amplio que la conducta tipificada en la norma laboral, lo que no quiere decir que no sea de aplicación todo su articulado a los empresarios infractores. Es más, el artículo 499 bis sería aplicable, obviamente, aun cuando el DPE´72 hubiese guardado silencio al respecto.

---

derivarse responsabilidades para las Empresas implicadas (...), *a efectos del artículo 499 bis del Código Penal*, ya que *de la actitud empresarial podría inducirse una crisis buscada de propósito y con la sola finalidad de deshacerse de todo o parte de su personal y, por tanto, en fraude a la Ley que, en modo alguno, podría amparar, en su caso, el abuso de derecho o el ejercicio antisocial del mismo, según previene nuestro Código Civil y tipifica el Código Penal, en su artículo 499 bis, y para cuyo esclarecimiento resulta oportuno poner en conocimiento del Ministerio Fiscal la presente resolución, junto a los aludidos informes* (se refiere la Resolución a los informes de la Inspección de Trabajo y de los vocales del Jurado de Empresa).

[1515] En el art. 20 DPE´72 se *ordena a la Inspección de Trabajo*, si apreciara *indicios racionales de fraude o confabulación para el impago de las indemnizaciones*, poner *los hechos en conocimiento del Ministerio fiscal* (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 3ª ed., *op*. cit., pág. 223), dada *la absoluta independencia de las Jurisdicciones Especializadas Penal y Laboral, al ser diferentes los principios en que se inspiran y los fines que una y otra persiguen* [STCT de 13 de junio de 1975 (IL 438 de 1978)]. De esta forma, el orden jurisdiccional penal "ejerce una *vis atractiva*", por lo que corresponderán al conocimiento del mismo todas las causas criminales, incluso las relacionadas con el Derecho del Trabajo [Baylos Grau, A.; Cruz Villalón. J. y Fernández López, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª ed. revisada, Madrid (Editorial Trotta), 1995, págs. 17-18].

[1516] Art. 499 bis del Código Penal en su redacción dada por el art. 8º de la Ley 44/1971, de 15 de noviembre (BOE, 16 de noviembre).

[1517] *Vid*. art. 20, párrafo final DPE´72.

[1518] El número 3, párrafo segundo.

[1519] Artículo 519 Código Penal.

[1520] Lo que no quiere decir que no fueran conductas penalmente sancionables *ex* art. 499 bis, aunque no se aluda específicamente a las mismas, ya que se pueden encuadrar dentro del concepto de *sustitución o falseamiento de empresa* (apartado 2º).

Finalmente, hay que señalar que la remisión al mencionado precepto de la normativa penal, efectuada por el DPE´72 [1521], constituye una novedad respecto a las etapas anteriores. Su motivo, lógicamente, era la inexistencia del referido artículo del Código Penal [1522] cuando salieron publicadas las normativas precedentes al DPE´72 [1523].

1.13.- AUSENCIA DE AUTORIZACIÓN: EFECTOS

Los efectos de la ausencia de autorización administrativa no sufren alteración alguna respecto al periodo anterior, a pesar de que, una vez vigente el DPE´72, se elabora un nuevo texto de la Ley de Procedimiento Laboral, que derogó en su integridad la normativa precedente.

En efecto, en virtud del Decreto 2381/1973, de 17 de agosto [1524], se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, derogando íntegramente (*ex* disposición final segunda) la Ley Procedimental anterior, aprobada por Decreto 909/1966, de 21 de abril [1525]. No obstante, el contenido del artículo 116 de la Ley derogada pasó íntegramente al precepto del mismo número de la nueva

---

[1521] Años después de la entrada en vigor del DPE´72, dicha remisión fue efectuada por la LRL´76, *ex* art. 18.3, que preceptuaba: "El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incursa en el artículo 499 bis del Código Penal" (subrayado es nuestro). La expresión *también* está haciendo referencia a la posible existencia de otras responsabilidades del cedente y cesionario, contenidas en el apartado 2 del mencionado precepto que señalaba: "El cambio en la titularidad de la empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos *inter vivos*, el cedente, y en su defecto el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas", entendiéndose por empresa, o centro autónomo de la misma, *una unidad patrimonial con vida propia y susceptible de ser inmediatamente explotada* y no un mero *conjunto de cosas o elementos* [STS (CA, no se indica número de Sala) de 22 de enero de 1982 (IL 1882 de 1983)]. De otro lado, en relación al referido art. 18.3 se pronuncia la STS (Social) de 27 de mayo de 1982 (IL 6077 de 1983) indicando que la responsabilidad solidaria señalada en el mismo *únicamente sobreviene cuando la cesión de la empresa quede incluida en la acción delictual prevista en el art. 499, bis del C.P., es decir cuando se utilicen por las empresas* (...), *maquinaciones o procedimientos maliciosos en demérito y en fraude de los derechos de los trabajadores* (...) *de la empresa, en sus condiciones laborales o en las de Seguridad Social y que perjudiquen derechos reconocidos por disposiciones legales.* Sobre la aplicación del art. 18.2 LRL´76, con la consiguiente existencia de subrogación empresarial, *vid*. STCT de 12 de febrero de 1981 (IL 5551 de 1983) y respecto a su inaplicación, por no darse los requisitos contenidos en el mismo, *vid*. STS (Social) de 15 de abril de 1980 (IL 1998 de 1983) y STS (CA, no se indica número de Sala) de 22 de enero de 1982 (IL 1882 de 1983).

[1522] Con la adición del art. 499 bis al Código Penal, operada por la Ley de 15 de noviembre de 1971, se da "un primer paso en pro de la instauración (de) los denominados delitos económicos" [Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 384].

[1523] Teniendo en cuenta que el art. 499 bis fue adicionado al Código Penal por Ley de 15 de noviembre de 1971 (BOE, 16 de noviembre), cuando salió publicado el DPE´72 ya estaba en vigor (de ahí su remisión expresa al mismo), con independencia de que en 1973 fuera refundido en un nuevo Código, en virtud del Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre [(Boletines Oficiales del Estado del 12 al 15 de diciembre), datos tomados de *Código Penal*, Edición Oficial, Madrid (Ministerio de Justicia y Boletín Oficial del Estado), 1973], por el que se aprobó el Texto Refundido del Código Penal.

[1524] BOE, 4 de octubre.

[1525] BOE, 23 de abril.

normativa, estableciéndose, una vez más, que la ausencia de autorización llevaría aparejada la declaración de nulidad del despido o despidos acordado/s [1526].

De otro lado, las dos consecuencias jurídicas que dimanan conjuntamente de la declaración de nulidad son las mismas que las señaladas en la LPL´66 [1527]: *readmisión* del trabajador *en su puesto de trabajo* y abono de los salarios dejados de percibir *desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar* [1528], sin que sea obstáculo para ello que los trabajadores *hayan percibido prestaciones de desempleo*, en cuyo caso *procederán los reintegros* al Instituto Nacional de Previsión, *con el fin de evitar la doble percepción de prestaciones y salarios por el mismo concepto* [1529].

[1526]Declaración de nulidad que podía hacerse *de oficio*, es decir aunque no fuera alegada por la parte demandante o, como indica la STS (Social) de 27 de junio de 1968 (Ar. 3088), *sin petición de parte* (*vid*. art. 116 LPL´66 y mismo precepto LPL´73). En este sentido, la STS (Social) de 14 de noviembre de 1977 (Ar. 4510 e IL 1688 de 1978) señala: "la extinción, o suspensión, de los trabajadores fijos, fundada en causas económicas, no puede llevarse a cabo sin la previa autorización de los Organismos competentes del Mº Trabajo, que ha de recabarse en expediente cuya tramitación se acomode a lo dispuesto en la O. de 18 de diciembre de 1972, y de no hacerlo así ha de aplicarse (...) lo dispuesto en el art. 116 del Texto Procesal Laboral, con la declaración de nulidad del despido".

[1527]*Ex* art. 117. Sobre el art. 117 LPL´66, *vid*. STS (Social) de 27 de junio de 1968 (Ar. 3088).

[1528]Art. 117 LPL´73: "En todos aquellos casos en que se declare nulo el despido del trabajador, en la sentencia se condenará a la readmisión del mismo en su 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".

[1529]STS (Social) de 27 de junio de 1968 (Ar. 3088).

CAPÍTULO IV: REGULACIÓN EN LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y DEMOCRÁTICA

1.- LEY DE RELACIONES LABORALES

1.1.- SIMILITUDES CON LA ETAPA PRECEDENTE

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales [1530] (en adelante, LRL´76), supone un nuevo periodo en la materia analizada, aunque pocas diferencias son dignas de destacar [1531].

Es más, se puede indicar, sin riesgo de equivocación, que mayores novedades supuso el Decreto de Política de Empleo de 1972 (analizado en el segundo periodo de la etapa del franquismo) respecto al Decreto de crisis de 1944 (correspondiente al primer periodo), que la Ley de Relaciones Laborales [1532] en relación al Decreto franquista de 1972 [1533], a pesar de surgir aquélla en otro periodo bien distinto de la Historia de España [1534].

En efecto, el artículo 18.1 LRL´76 recoge en esencia las directrices contenidas en los artículos 7 y siguientes DPE´72, existiendo gran paralelismo entre ambos textos normativos. De esta forma, el mencionado artículo 18.1 alude a las mismas causas justificativas de extinción y suspensión [1535] (*tecnológicas* [1536] *o*

[1530]BOE, 21 de abril, entrando en vigor el 22 de abril (es decir, *el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*, de acuerdo con lo preceptuado en su disposición final 1ª *in fine*).

[1531]Se está haciendo referencia, obviamente, a la materia objeto de estudio, ya que *in genere* la LRL´76 introdujo novedades de interés. Como indica Montoya Melgar en *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 412, la mencionada Ley *introduce mejoras importantes en los derechos de los trabajadores*, al estar más influenciada *por la fuerte presión del clima social y político que por los requerimientos de la difícil situación económica* (respecto a las mejoras introducidas sobre empleo de trabajadores, jornada máxima, vacaciones mínimas, entre otras, *vid. op*. cit. *supra*, pág. 413).

[1532]De la LRL´76 se ha indicado que es *la norma laboral más característica del último Gobierno de Arias Navarro*, aunque *no fue más que una Ley fragmentaria de contrato de trabajo* que supuso la *derogación de aspectos parciales* de la LCT´44 [Montoya Melgar, A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978)*, *op*. cit., pág. 412].

[1533]Hay que señalar que la LRL´76 mantiene vigente el DPE´72, que no es derogado expresamente hasta cuatro años más tarde en virtud de la disposición final primera del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, dictado *para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo* (BOE, 17 de abril), dándose, pues, la paradoja de que la normativa de desarrollo (DPE´72) tiene fecha anterior a la disposición que reglamenta (LRL´76). Sobre la remisión al DPE´72, concretamente a su art. 13, estando en vigor la LRL´76 e, incluso, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, se pronuncia la Resolución de la DGEPS de 28 de noviembre de 1978 [BOMT IX/79 (IL 546 de 1980)], señalando, asimismo, la vigencia del DPE´72 la STS (Social) de 8 de abril de 1983 (IL 348 de 1985). A su vez, la LRL´76 fue expresamente derogada por la LET´80 (*ex* disposición final 3ª.14) y el DPE´72 -también de forma expresa- por el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (*ex* disposición final 1ª).

[1534]Con ello no se quiere decir que la LRL´76 no introdujera novedades respecto al DPE´72, ya que modificó, por ejemplo, el campo subjetivo de aplicación del procedimiento de crisis, haciéndolo extensivo a todos los operarios, con independencia del contrato de trabajo -indefinido o temporal- que los uniera a la empresa. De otro lado, al extender la LRL´76 el campo subjetivo a todos los trabajadores, amplía implícitamente el intervencionismo de la Administración, ya que su actuación se hace obligatoria en mayor número de supuestos al ser más amplio el colectivo de trabajadores que pueden verse afectados por el procedimiento.

[1535]No obstante, hay que tener en cuenta (como se analizará *infra* en este mismo Capítulo) que a las causas tecnológicas y económicas se añade una tercera: la fuerza mayor, hasta la fecha excluida del procedimiento de regulación de empleo.

económicas [1537]), así como a la posibilidad de la empresa de *formular propuesta de indemnización* [1538], novedades ambas introducidas por el DPE´72.

No obstante, el texto de la LRL´76 es bastante más claro que el DPE´72 en lo que concierne a la posible no vinculación del organismo administrativo respecto a la propuesta empresarial de indemnización, ya que en aquél se indica expresamente que *la autoridad laboral, al resolver, podrá aceptar dicha propuesta, siempre que resulte superior al máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral* [1539], lo que supone que se está otorgando facultad al organismo administrativo para aceptar [1540] o rechazar [1541] la oferta indemnizatoria [1542]. En cambio, el DPE´72 [1543] se expresaba con mayor confusión ya que no empleaba el verbo *podrá*, limitándose a indicar que la autoridad laboral dictará resolución sobre todas las cuestiones planteadas en el expediente "incluso, si las hubiere, sobre las ofertas de indemnización que se hubiesen propuesto por las Empresas" [1544].

Asimismo, respecto a la suspensión y extinción contractual motivadas por fuerza mayor, el texto de la LRL´76 es explícito, a diferencia del DPE´72, no existiendo la

---

[1536]Tales causas tecnológicas son recogidas posteriormente en el art. 39.Uno,b) del Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, si bien aludiendo a *modificaciones tecnológicas* y, en el supuesto de la existencia de tales *modificaciones*, si el trabajador no se adaptaba a las mismas, podía dar lugar al despido denominado *por circunstancias objetivas*, sin necesidad de tramitar expediente. Sobre el mencionado art. 39.Uno,b), Matía Prim en *El expediente de regulación de empleo*, *op.* cit., pág. 60, señala que las *modificaciones tecnológicas* a las que alude son *de hecho conceptos cercanos a las causas tecnológicas* y *en determinados supuestos pueden consistir en tales* (*op*. cit. *supra*, pág. 59), sirviendo de justificación para la extinción del contrato *al margen del expediente* (*op*. cit. *supra*, pág. 60).

[1537]En base a la necesidad de existencia de causas tecnológicas o económicas, la STCT de 20 de enero de 1981 (IL 2885 de 1983), en interpretación del mencionado art. 18.1 LRL´76, señala que no tiene derecho a indemnización el trabajador que, inicialmente incluido en el expediente de regulación de empleo, es declarado en incapacidad permanente absoluta ya que, desde esta declaración, queda "roto su vínculo laboral con la Empresa (...), no pudiendo, por tanto, ser acreedor a una indemnización (...) sólo prevista para quienes se ven privados del puesto de trabajo en razón exclusiva a las motivaciones tecnológicas o económicas" contempladas en el precepto interpretado.

[1538]Por lo que el sistema de fijación de indemnizaciones *continuará sin variaciones de interés* en la LRL´76 (Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op.* cit., pág. 75).

[1539]Art. 18.1 LRL´76.

[1540]Obviamente, la aceptación de la oferta indemnizatoria por parte de la autoridad laboral supone, de forma ineludible, que ésta ha autorizado la medida solicitada. Por tanto, cuando el art. 18.1 LRL´76 alude a que la autoridad laboral, *al resolver*, *podrá aceptar* la propuesta de indemnización, está haciendo referencia a una resolución estimatoria de la pretensión deducida.

[1541]En todo caso, el organismo administrativo rechazaría la oferta indemnizatoria cuando su resolución fuera desestimatoria de la autorización solicitada.

[1542]Sobre un supuesto de oferta indemnizatoria, concretamente por modificación de horario de trabajo, se pronuncia la STCT de 26 de mayo de 1981 (IL 5816 de 1983), confirmando la Sentencia de instancia en el sentido de que, si la modificación pretendida por la empresa no fue aceptada por la autoridad laboral, no procede el abono de las cantidades ofertadas.

[1543]Artículo 15, párrafo primero, tanto en su versión originaria como en la redacción dada al precepto por el art. 1º del Decreto 2487/1974, de 20 de julio (BOE, 11 de septiembre y c.e. en BOE, 26 de octubre), ya que la materia concreta analizada no sufrió alteración, pasando el contenido de su originario párrafo primero al apartado Uno, párrafo primero del nuevo artículo 15.

[1544]Es decir, se preceptúa la obligación de la autoridad laboral de resolver sobre la oferta indemnizatoria empresarial, pero no se aclara el contenido de la resolución, es decir si el organismo administrativo *debe* aceptar la propuesta o simplemente *puede* aceptar la oferta. No obstante esta obligación de resolución queda atenuada por el juego de la institución del silencio administrativo, en cuyo caso la Administración no resuelve cuestión alguna, pudiéndose, pues, indicar que la obligación de resolver sobre las ofertas indemnizatorias (*ex* art. 15, párrafo primero DPE´72) existe sólo en los supuestos de resolución expresa.

menor duda [1545] de la obligación de tramitar el procedimiento de regulación de empleo cuando la causa invocada sea la *vis maior* [1546].

Respecto a las modificaciones contractuales, el artículo 18.1 LRL´76 -igual que el artículo 7 DPE´72- no alude a las causas motivadoras. Sin embargo, preceptos sucesivos más explícitos, concernientes a distintos y determinados supuestos modificativos [1547], se refieren expresamente a *razones técnicas, organizativas o de producción* [1548].

Por otra parte, el artículo 18.1 hace mención a otras dos materias (autorización administrativa e informes preceptivos), cuyos orígenes hay que situarlos en épocas anteriores al DPE´72. En concreto, la necesidad de autorización administrativa procedía de la legislación de la IIª República [1549] (y se mantuvo sin

---

[1545] Quedando zanjadas las discusiones doctrinales sobre la materia (García Tena, J.: *Regulación de Empleo*, *op*. cit., pág. 39).

[1546] En efecto, el art. 20 LRL´76 preceptuaba: "La imposibilidad de trabajar en la empresa, sobrevenida como consecuencia la fuerza mayor, reconocida por la autoridad laboral, mediante expediente de regulación de empleo, constituye causa de extinción o, en su caso, de suspensión de la relación de trabajo. La concurrencia de esta causa podrá exonerar al empresario del abono de los salarios correspondientes al periodo de tramitación de dicho expediente, a partir de la fecha y con el alcance que se fijen en la resolución administrativa, así como de las indemnizaciones por despido o suspensión, sin perjuicio de la protección que corresponda a los trabajadores en el régimen de desempleo". Subrayado es nuestro para destacar: a) la fuerza mayor no opera *ipso iure*, sino que debe ser constatada por la autoridad laboral; obviamente, la constatación de la existencia de *vis maior* es bastante más fácil para el organismo administrativo que cuando las causas alegadas son económicas o tecnológicas; en este sentido, se puede citar la STCT de 26 de septiembre de 1979 (IL 1698 de 1983) que señala: "la fuerza mayor, desde la entrada en vigor de la (...) Ley de 8 de abril de 1976, no opera por sí sola la resolución del contrato de trabajo", sino que debe ser reconocida por la autoridad laboral de acuerdo con lo preceptuado *ex* art. 20 de la mencionada Ley y, con contenido similar, se expresa la STCT de 26 de septiembre de 1979 (IL 1697 de 1983) indicando la obligación de tramitar el oportuno expediente, so pena de declaración de nulidad de los despidos efectuados. b) la fuerza mayor puede ser causa, indistintamente, de extinción o suspensión en función de si la *imposibilidad de trabajar* que ocasiona es definitiva o temporal. Sobre el mencionado precepto se pronuncia, asimismo, la STCT de 14 de enero de 1980 (IL 1926 de 1983) señalando que no se encuadraría dentro del mismo *la cesación de las actividades de la empresa* motivada por la supresión del servicio que aquélla prestaba, *sin que continúe dicha actividad para otras empresas o en otros locales.* De otro lado, la posibilidad de que el empresario sea exonerado del abono de los salarios de tramitación (contenida *ex* art. 20) significa que el efecto de la resolución administrativa puede ser *retrotraído* a fecha anterior al dictado de la misma [STCT de 26 de septiembre de 1979 (IL 1698 de 1983)].

[1547] Traslados (art. 22.1), desplazamientos (art. 22.2) y modificación de horario (art. 24.3). Por ello se ha indicado que la Ley de Relaciones Laborales introduce la novedad de regular de forma detallada la modificación de determinadas condiciones de trabajo, como *lugar* y *horario de trabajo* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 214).

[1548] En efecto, la LRL´76 preceptúa: a) para los traslados: "Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen" (art. 22.1 *ab initio*); b) para los desplazamientos: "Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual" (art. 22.2 *ab initio*) y c) para el cambio de horario: "La dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas (...) podrá modificar el horario de trabajo establecido" (art. 24.3 *ab initio*). Sobre un supuesto de traslado *a centro de trabajo distinto*, motivado en razones técnicas, autorizado por la autoridad administrativa laboral en base al art. 22.1 LRL´76, *vid*. STS (CA, no se indica número de Sala) de 13 de febrero de 1982 (IL 2040 de 1983); de otro lado, respecto a la modificación del *horario establecido*, se pronuncia la STCT de 3 de noviembre de 1980 (IL 2182 de 1983), confirmatoria de la sentencia de instancia, señalando que la *modificación horaria* acordada por la empresa *no puede producir efecto alguno* por haberse llevado a cabo sin cumplir los requisitos exigidos en el art. 24 LRL´76.

[1549] Artículo 12 de la Ley de 25 de junio de 1935 sobre Paro Obrero (Gaceta, 26 de junio) en lo que se refiere a las modificaciones del contrato de trabajo y artículo único del Decreto de 29 de noviembre de 1935 sobre Despidos por falta de trabajo (Gaceta, 3 de diciembre), respecto a las extinciones contractuales. *Vid. supra* el análisis efectuado a ambos textos normativos en el Capítulo correspondiente a la IIª República.

interrupción en los diferentes textos legales), mientras que el preceptivo informe de la Organización Sindical [1550] tenía su origen en el D´44 [1551].

Finalmente, en relación a los órganos competentes para resolver en la materia analizada, hay que señalar que la LRL´76 no supuso novedad alguna respecto al DPE´72 ya que, a pesar de la imprecisión del artículo 18.1 de aquélla, que alude *in genere* al *Ministerio de Trabajo,* hay que entender que está haciendo referencia a los organismos competentes del citado Ministerio, de forma que la autorización, a la fecha de la entrada en vigor de la mencionada Ley, procedía de los mismos organismos administrativos contemplados *ex* DPE´72 (artículo 10): Delegación Provincial de Trabajo (párrafo primero) o Dirección General de Trabajo (párrafo segundo).

No obstante, hay que tener en cuenta que, transcurridos los primeros meses de vigencia de la LRL´76, el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto [1552], por el que se modifica el Decreto 535/1975, de 21 de marzo de 1975, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo [1553], otorga competencias en la materia a la Dirección General de Empleo y Promoción Social [1554], a través de la Subdirección General de Servicios de Empleo y Promoción Social, reformando [1555], en consecuencia, los preceptos del DPE´72 que hacían alusión a la Dirección General de Trabajo [1556] y manteniendo [1557], en cambio, las competencias de la Dirección General de Trabajo, a través de la Subdirección General de Normas Laborales del Sector Industria, para conocer de los *expedientes de modificación de las condiciones laborales* que no supongan *extinción o suspensión de la relación laboral o reducción del tiempo de prestación de trabajo* [1558].

[1550]Sobre el cambio de denominación de la *Organización Nacionalsindicalista del Estado* a *Organización Sindical*, operada por la Ley Orgánica del Estado 10 de enero de 1967 (BOE, 21 de abril), *vid.* Montoya Melgar A.: *Ideología y lenguaje ... (1873-1978), op.* cit., págs. 395-396, debiéndose señalar que la mencionada Ley Orgánica de 1967 fue expresamente derogada por la Constitución (*ex* disposición derogatoria.1).

[1551]Art. 3, párrafo tercero D´44: "La Dirección General o la Delegación de Trabajo ... (deberá) solicitar informe (...) de la Organización Sindical".

[1552]BOE, 16 de septiembre.

[1553]BOE, 22 de marzo.

[1554]Organismo creado en virtud del mencionado Decreto 535/1975.

[1555]*Ex* art. 2º.

[1556]Sobre la competencia en primera instancia de la DGEPS, *vid*. Resolución de la misma de fecha 11 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 545 de 1980)], referida a un supuesto de petición empresarial de reducción de la jornada de trabajo.

[1557]*Ex* art. 1º.

[1558]Para mayor abundamiento, *vid.* en el Capítulo precedente el epígrafe correspondiente a los organismos competentes.

1.2.- DIFERENCIAS CON LA ETAPA PRECEDENTE

1.2.1.- ÁMBITO SUBJETIVO

La LRL´76 introduce una novedad sustantiva de interés en el procedimiento, respecto a las etapas precedentes, y referida al ámbito subjetivo de aplicación del mismo [1559].

En efecto, el artículo 18.1 no alude a que su campo de aplicación venga referido sólo a los trabajadores fijos, guardando, en consecuencia, un elocuente silencio al respecto, que no se puede interpretar como olvido del legislador sino que de ello hay que deducir que el precepto es de aplicación a cualquier colectivo de trabajadores, con independencia del tipo de contrato realizado con la empresa [1560]. Precisamente por ello, ya no se alude expresamente a los supuestos de no

---

[1559] La LRL´76 amplía el campo subjetivo de aplicación respecto al DPE´72, al incluir en el mismo a los trabajadores temporales y no sólo a los fijos. Ante esta diferencia de regulación (y dado que la LRL´76 no deroga expresamente el DPE´72, sino que el mismo continúa en vigor) hay que entender, sin lugar a duda, que se aplicará la LRL´76 (art. 18.1), quedando sin valor la exclusión implícita efectuada en el DPE´72 (art. 7) por oponerse a la Ley, siendo de aplicación, al respecto, el más elemental principio de jerarquía normativa ["carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior" (art. 1º.2 CC); sobre el carácter supletorio del CC respecto a la legislación laboral, *vid*. SSTS (Social) de 8 de enero de 1960 y 17 de octubre del mismo año (Ar. 155 y 3002, respectivamente)]; no obstante, en relación a las demás materias reguladas *ex* DPE´72 (como, por ejemplo, las normas formales referidas al procedimiento) y no alteradas por la LRL´76, seguirá siendo de aplicación el Decreto de 1972. En cambio, las normativas precedentes sí aludían a la necesidad de fijeza de la relación laboral y así, por ejemplo, el art. 1º de la Orden de 5 de abril de 1944 (BOE, 13 de abril), que *aclara* el D´44, indica que las prescripciones del mencionado Decreto "habrán de entenderse referidas sólo al personal fijo que integra su plantilla, con exclusión, por tanto, de los productores eventuales, de temporada o que fueron contratados por un tiempo fijo o para una obra determinada", debiéndose, no obstante, señalar que el D´44 no se refería expresamente sólo a los trabajadores fijos, por lo que se puede indicar que, en este aspecto, la Orden comentada, más que aclarar el D´44, legisló sobre la materia (*vid*., para mayor abundamiento, el análisis efectuado *supra* a esta Orden en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo, sobre todo lo concerniente a las novedades introducidas en la misma respecto al propio D´44 al que sólo debía *aclarar*). Dejando a salvo, pues, el D´44 (que, como se ha indicado, no aludía a la necesidad de fijeza de la relación laboral), todas las normativas posteriores al mismo (hasta la LRL´76, en que se omite tal requisito) se refieren expresamente a los trabajadores fijos (*vid*., por ejemplo, disposiciones sobre desempleo -relacionadas con la materia analizada- dictadas con posterioridad al D´44 o el propio DPE´72, analizadas *supra* en los Capítulos correspondientes al primer y segundo periodo, respectivamente, de la etapa del franquismo).

[1560] Como indica Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., el art. 18.1 LRL´76 *no excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores no fijos* (pág. 35), por lo que el precepto es aplicable a *toda clase de contratos* (pág. 37). Así pues, el art. 18.1 LRL´76 será de aplicación no sólo al personal fijo, es decir al vinculado a la empresa con un contrato de carácter indefinido, sino también a los trabajadores con contratos de duración determinada (contenidos en el art. 15 LRL´76) y a los operarios fijos de trabajos discontinuos (art. 16 LRL´76). En efecto, el art. 15.1 LRL´76 señala que "podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada" cuando se trate de: "la realización de obra o servicio determinados" [apartado a)]; "trabajos eventuales" [apartado b)]; sustitución de "trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo" [apartado c)] y "otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyen un trabajo temporal y sean autorizadas por disposición legal" [apartado e)]; sobre la aplicación del art. 15 LRL´76 a los contratos celebrados con anterioridad a la misma, pero extinguidos una vez comenzada su vigencia, *vid.* SSTCT de 8 de julio de 1977 y 14 de julio de 1977 (IL 1214 y 1226, respectivamente, de 1982). Por su parte, el art. 16.1 LRL´76 preceptuaba: "Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos" (sobre el mencionado precepto, *vid*. Valverde Asencio, A.J.: *La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, *op*. cit., pág. 24). De otro lado, respecto a los contratos de formación, regulados *ex* art. 7 LRL´76, Matía Prim, *op*. cit. *supra*, pág. 41, opina que también procede incluirlos en el ámbito de aplicación del art. 18.1, afirmación con la que se está plenamente de acuerdo. Es más, hay que entender, asimismo, incluidos los contratos de trabajo en prácticas previstos *ex* art. 8 LRL´76. En lo que se refiere a los trabajadores en periodo de prueba, regulados en el art. 17 LRL´76, Matía Prim (*op*. cit. *supra*, pág. 42) señala que les serán de aplicación *enteramente las disposiciones sobre crisis*, afirmación que se comparte desde el punto de vista legal (es decir,

reapertura de los centros de trabajo de campaña, a diferencia de las etapas precedentes (Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946 y DPE´72) en las que se hacía referencia explícita a la mencionada situación.

No obstante, hay que opinar, aunque parezca una paradoja, la LRL´76 está más cerca, respecto a la no reapertura de centros de temporada, del D´44 que del DPE´72. En este sentido, se puede señalar como el D´44 (al no exigir la necesidad de fijeza de la relación [1561]) no hacía referencia alguna a los trabajadores de *campaña* [1562]. Posteriormente, la Orden de 5 de abril de 1944 [1563] preceptuó *ex* artículo 1º que "las prescripciones que se contienen en el Decreto de 26 de enero de 1944 en relación con el cese o suspensión de todos o parte de los trabajadores de una empresa, habrán de entenderse referidas tan sólo al personal fijo que integra su plantilla, con exclusión, por tanto, de los productores eventuales, de temporada o que fueron contratados por un tiempo fijo o para una obra determinada" (subrayados son nuestros). Por tal motivo, fue necesaria la publicación de la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre de 1946, en virtud de la cual se incluyó en el ámbito subjetivo de aplicación del D´44 a los trabajadores de temporada.

El mismo contenido y sentido de la LRL´76 continúa con el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, cuyo artículo 45 (esencial en la materia analizada) no alude a la necesidad de la fijeza de la relación. Por tal motivo, tampoco en el mencionado Real Decreto-ley se establecen prescripciones especiales y específicas para los trabajadores de temporada ya que no eran necesarias, dado que aquéllos estaban implícitamente incluidos dentro de su campo subjetivo de aplicación. Pero, sobre esta última norma, volveremos *infra*.

1.2.2.- INFORMES PRECEPTIVOS

La LRL´76 [1564] simplificó el procedimiento, en primer lugar, reduciendo considerablemente el número de informes preceptivos en relación al DPE´72 [1565] y

---

no hay ningún motivo para excluir a estos trabajadores del campo de aplicación del art. 18.1); no obstante, desde el punto de vista práctico, difícilmente el empresario incluirá a este colectivo en el expediente, ya que le es mucho más fácil y rápido -y también más cómodo y barato- rescindir el contrato aduciendo la no superación de la prueba, ya que el periodo de prueba "se puede dar por terminado (...) sin necesidad de alegar, ni menos probar causa alguna como fundamento de esta decisión" [STS (Social) de 19 de diciembre de 1978 (Ar. 4504)]; sobre rescisión del contrato de trabajo en periodo de prueba por parte del empresario, *vid.*, entre otras, SSTS (Social) de 8 de febrero de 1978 (Ar. 607) y de 16 de noviembre de 1978 (Ar. 4099).

[1561] Hay que recordar que a los *trabajadores fijos* se refiere el art. 1º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944, *aclaratoria* del D´44, y no el propio Decreto al que *aclara*.

[1562] No hacía falta tal referencia ya que los mismos habían que entenderlos incluidos dentro de su campo de aplicación, al referirse el D´44 genéricamente a la suspensión o extinción de las relaciones laborales entre una empresa y su *personal* (art. 1º), sin indicar para nada que dicho *personal* debía de tener la condición de fijo.

[1563] En concreto, respecto al art. 2º de la mencionada Orden de 5 de abril, Hernández Martín, D.: "Indemnizaciones del empresario y prestaciones del desempleo", *op.* cit., pág. 256, lo califica *en el mejor de los casos* de *dudosa legalidad.*

[1564] *Ex* art. 18.1.

[1565] *Vid.* arts.: 13 DPE´72 y 8 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972.

señalando única y exclusivamente dos: Organización Sindical y Jurado de Empresa (o Enlaces Sindicales, cuando no exista Jurado).

La obligación de recabar informe de la Organización Sindical [1566] no constituye novedad alguna en la materia analizada ya que el mismo era preceptivo, y no vinculante, desde el franquismo, preceptuándose ya en el D´44 (artículo 3º, párrafo tercero).

Por su parte, el preceptivo informe del Jurado de Empresa ya se contenía en los Decretos franquistas de 18 de agosto de 1947, sobre creación de los Jurados de Empresa [1567] [artículo 2 k)] y de 11 de septiembre de 1953, sobre Reglamento de los Jurados de Empresa [1568] (artículo 54, párrafo primero). No obstante, hay que opinar, existe una diferencia respecto a la etapa anterior ya que, en virtud de la LRL´76 [1569], es el organismo administrativo quien debe solicitar el informe al Jurado o Enlaces (si no existe Jurado), mientras que en virtud del artículo 54 del Decreto de 11 de septiembre de 1953 [1570] era la empresa quien debía recabar el informe y acompañarlo a la solicitud inicial, lo que supone que la petición del mismo debía llevarse a cabo *antes de promoverse oficialmente la petición ante los organismos competentes* [1571].

Respecto al carácter de los mencionados informes (Organización Sindical y representantes de los trabajadores), hay que señalar que, igual que en las etapas anteriores, siguen siendo preceptivos, como ha quedado dicho, y no vinculantes.

En relación al informe de la Inspección de Trabajo, suprimido, entre otros, por el artículo 18.1 LRL´76, hay que recordar que el artículo 2.III,5 del Decreto 2122/1971, de 23 de julio [1572], otorgaba competencia al mencionado organismo para informar en los *expedientes sobre regulación de empleo.* No obstante, se puede opinar que, al no señalarse en el mencionado precepto el carácter del

---

[1566] La regulación de la Organización Sindical venía contenida inicialmente en la Ley de Bases de Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940 (BOE, 7 de diciembre), que es derogada expresamente (*ex* disposición derogatoria única) por la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero (BOE, 19 de febrero). Con posterioridad a la Ley 2/1971, *vid*. las siguientes disposiciones relacionadas con la materia: Decreto 3095/1972, de 9 de noviembre, sobre Régimen de las Organizaciones Profesionales Sindicales (BOE, 15 de noviembre); Decreto 117/1973, de 1 de febrero, por el que se regulaba la Sindicación y sus efectos (BOE, 2 de febrero) y Decreto 599/1973, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de los Sindicatos y demás Órganos de composición y coordinación (BOE, 3 de abril).

[1567] BOE, 9 de octubre.

[1568] BOE, 30 de octubre.

[1569] Art. 18.1.

[1570] A pesar que el Decreto de 11 de septiembre de 1953, sobre Reglamento de los Jurados de Empresa, fue modificado en virtud del Decreto 1190/1966, de 5 de mayo (BOE, 13 de mayo), su art. 54 no sufrió alteración.

[1571] Art. 2 k) *in fine* del Decreto de 18 de agosto de 1947, sobre creación de los Jurados de Empresas.

[1572] Por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo (BOE, 21 de septiembre y c.e. en BOE de 13 de noviembre), vigente en el periodo comentado y que fue posteriormente derogado, de forma expresa, por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero (BOE, 16 de febrero), a pesar de que su Ley de Ordenación de 21 de julio de 1962 había sido derogada años antes en virtud de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, *Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (BOE, 15 de noviembre).

informe, hay que entender que el mismo, aparte de ser no vinculante, sería facultativo [1573], de acuerdo con lo preceptuado *ex* artículo 85.2 LPA´58.

1.2.3.- PREFERENCIAS DE PERMANENCIA

Respecto a las preferencias para permanecer en el puesto de trabajo, en los supuestos de reestructuración de plantilla, la LRL´76 [1574] alude a las mismas situaciones [1575] que el DPE´72: tener más de cuarenta años; poseer mayor antigüedad; ser titular de familia numerosa; tener la condición de minusválido [1576] y ostentar cargos de representación de los trabajadores [1577].

No obstante, el DPE´72 (una vez operada la modificación del artículo 15 por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio) se expresó con bastante mayor claridad que la LRL´76 ya que, además de enumerar los colectivos protegidos, establecía un orden de prioridad de permanencia entre los mismos e, incluso, preveía la posibilidad de que coincidiera trabajadores en el mismo nivel de preferencia [1578]. En cambio, la LRL´76 da un paso atrás en la materia, estableciendo una regulación confusa -frente a la claridad del DPE´72- ya que se limita a enumerar los trabajadores con derecho preferente al puesto de trabajo (los mismos que señalaba el DPE´72 [1579], por lo que no introduce novedad en la materia), pero sin establecer ningún orden de prioridad entre los colectivos protegidos (a excepción

---

[1573]Corrobora la opinión de que el informe de la Inspección de Trabajo tiene carácter facultativo el hecho de que cuando, posteriormente, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, *sobre relaciones de trabajo*, vuelve a reducir el número de informes preceptivos (art. 45.1) aclara explícitamente que el de la representación de los trabajadores será el "únicamente preceptivo" (subrayado es nuestro), de lo que se deduce claramente, *a sensu contrario*, que el resto (incluido el de la Inspección de Trabajo) tiene carácter facultativo.

[1574]*Ex* art. 13.2 LRL´76. De otro lado, al mencionado precepto se remite posteriormente el art. 7.1, párrafo tercero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo (BOE, 26 de noviembre), cuando indica que la selección del *personal afectado* por la resolución del contrato deberá llevarse a cabo conforme a *criterios objetivos* y respetando lo dispuesto en el art. 13.2 LRL´76.

[1575]Aunque en distinto orden y sin establecer prioridades entre los propios colectivos protegidos, a excepción de los representantes de los trabajadores.

[1576]No obstante, la LRL´76 no emplea el término trabajador minusválido sino *in genere* trabajador de *capacidad laboral disminuida en el grado que se determine* (art. 13.2), desapareciendo, pues, la doble alusión contenida *ex* Decreto 2487/1974, de 20 de julio, a los trabajadores minusválidos e inválidos permanentes.

[1577]De estos cinco colectivos, tres de ellos son nuevamente citados por la LRL´76 al objeto de otorgarles mayor indemnización en el supuesto de despido improcedente. En efecto, su art. 35.4, párrafo segundo preceptuaba: "Dicha compensación (económica) no podrá ser en ningún caso inferior a seis meses de salario ni a dos mensualidades por año de servicios, sin que la cantidad resultante pueda exceder de cinco anualidades", añadiendo el párrafo tercero (del mismo apartado y artículo): "Cuando se trate de trabajadores titulares de familias numerosas, dichos mínimos se multiplicarán por 1,5, si es de primera categoría, y por dos, en los demás casos. Los trabajadores mayores de 40 y de 55 años quedarán equiparados, a estos efectos, respectivamente, a las categorías indicadas, e igualmente los minusválidos, según los coeficientes que reglamentariamente se establezcan" (subrayados son nuestros).

[1578]En cuyo caso se resolvería *la prelación por la concurrencia del rango inmediatamente siguiente* (art. 15.Dos, párrafo segundo DPE´72, una vez modificado por el Decreto 2487/1974). *Vid. supra* en el Capítulo correspondiente al segundo periodo de la etapa de Franco el análisis efectuado a la referida modificación.

[1579]La única diferencia estribaba en que mientras el art. 15.Dos, párrafo primero DPE´72, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, aludía a trabajadores *minusválidos, declarados como tales por el Servicio Social correspondiente, o trabajadores que tuviesen reconocida la situación de invalidez permanente por la Seguridad Social*, el art. 13.1 LRL´76 menciona a los trabajadores *de capacidad laboral disminuida en el grado que se determine.* Sobre el mencionado cambio terminológico, *vid*. Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 453-454.

de los representantes de los trabajadores), remitiéndose, al efecto, a lo que *establezcan las disposiciones legales o reglamentarias que les sean aplicables* [1580]. Ello supone la necesidad de tener que acudir, en cada caso concreto, a las diversas y dispersas normativas específicas de protección de los mencionados grupos, además de la obligación de realizar un análisis comparativo entre las mismas, para poder deducir, finalmente, el orden de prelación entre los colectivos protegidos.

En este sentido, y una vez analizadas, por separado y conjuntamente, las diferentes normativas protectoras [1581], el orden de preferencia en el mantenimiento del puesto de trabajo sería el siguiente y por el orden señalado:

1º.- Representantes de los trabajadores en el seno de la empresa [1582].

2º.- Trabajadores mayores de cuarenta años. Para el supuesto de que coincida más de un trabajador mayor de dicha edad, se establecen, de forma subsidiaria, otros criterios de preferencia:

A) Mayor edad.
B) Antigüedad.
C) Cargas familiares.

3º,- Titulares de familias numerosas. Si se da este mismo carácter en más de un trabajador, se establecen otros criterios preferenciales:
A) Cargas familiares.
B) Superior edad.
C) Antigüedad.

4º.- Mayor antigüedad [1583].

[1580] Art. 13.2 *in fine* LRL´76.

[1581] Decreto 1878/1971, de 23 de julio, por el que se regula el Régimen Jurídico de Garantías de los cargos sindicales electivos (BOE, 13 de agosto), debiéndose indicar que las garantías contenidas en la mencionada normativa siguen siendo de aplicación a pesar de la entrada en vigor del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre Elección de Representantes de los Trabajadores en el seno de la empresa (BOE, 13 de diciembre), ya que su disposición transitoria única, apartado 1 preceptuaba: "Hasta tanto la Ley a que se refiere el artículo tercero disponga de forma definitiva las funciones y garantías de los Delegados de Personal y de los miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de las reconocidas a los Enlaces y Jurados" [ambos Decretos (1878/1971 y 3149/1977) fueron expresamente derogados por la LET´80, *ex* disposición final 3ª, números 11 y 16, respectivamente]; Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre Empleo de Trabajadores mayores de cuarenta años (BOE, 8 de mayo); Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre (BOE, 28 de diciembre) por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 25/1971, de 19 de junio, de Protección de Familias Numerosas (BOE, 24 de junio) y Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre Empleo de Trabajadores Minusválidos (BOE, 15 de septiembre). *Vid*. las mencionadas normativas y los preceptos concretos de aplicación en la materia analizada, *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco.

[1582] A través de esta protección se intenta evitar "medidas de represalia (...) ajenas a las motivaciones del expediente" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 445).

[1583] De esta forma se reconoce *mejor derecho como consecuencia del continuado servicio a la empresa* (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 446).

Respecto a los minusválidos, hay que indicar que, a pesar de que existían medidas de protección para el mencionado colectivo, contenidas en el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto [1584], las mismas regulaban (entre otras materias [1585]) su acceso al empleo, pero sin indicar nada sobre su preferencia para mantenerse en el puesto de trabajo en los supuestos de reestructuraciones de plantilla [1586]. Por este motivo, hay que opinar, el trabajador minusválido ocuparía, dentro de los colectivos aludidos, el último lugar respecto al orden de preferencia, con independencia de que pudiera, además, pertenecer a cualquiera de los colectivos antes mencionados, en cuyo caso la prioridad en la permanencia no tendría como fundamento su discapacidad, sino en ostentar cargo electivo, ser mayor de cuarenta años o titular de familia numerosa.

Igualmente, hay que opinar, la LRL´76 al remitirse, para la determinación de las distintas prelaciones, a *lo que establezcan las disposiciones legales o reglamentarias que les sean aplicables* a los diferentes colectivos, invierte el orden de preferencia de los trabajadores mayores de cuarenta años, colocándolos por delante de los titulares de familias numerosas.

1.3.- AUSENCIA DE AUTORIZACIÓN: EFECTOS

La ausencia de la preceptiva autorización para extinguir o suspender la relación de trabajo tiene las mismas consecuencias jurídico-laborales que las analizadas en las etapas precedentes: declaración de la nulidad del despido efectuado [1587] y consiguiente obligación de la empresa de readmitir al trabajador despedido, debiéndole abonar, además, los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido a la de la readmisión [1588]. Igualmente, existe obligación empresarial de

---

[1584] Sobre el mencionado Decreto se pronuncian, entre otras, las SSTCT de 5 de junio de 1975 (IL 268 de 1978); 9 de abril de 1976 y 1 de junio de 1976 (IL 930 y 1618, respectivamente, de 1981).

[1585] Como, por ejemplo, rehabilitación, formación profesional e incentivos a las empresas, entre otras.

[1586] Al respecto, Alonso Olea (*Derecho del Trabajo*, *op*. cit., pág. 220), señala que el Decreto 2351/1970 (sic, en vez de 2531), de 22 de agosto, *no contiene* reglas similares -sobre preferencias en el mantenimiento de puestos de trabajo- a las existentes para los trabajadores mayores de cuarenta años y los titulares de familias numerosas.

[1587] Art. 116 LPL´73. En el mismo sentido se expresaron las distintas leyes procedimentales laborales anteriores (LPL´58: art. 112; LPL´63: art. 112 y LPL´66: art. 116), pudiéndose situar el origen de la referida regulación en la Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de abril de 1947 (BOE, 25 de abril), cuyo artículo 1º preceptuaba: "Cuando por un productor se formule demanda de despido, y de las actuaciones aparezca comprobado, en cualquier trámite del juicio, que la empresa demandada adoptó su resolución por suspensión o cese de sus actividades, sin cumplir el requisito previo de obtener la autorización adecuada de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación Provincial de Trabajo, en su caso, se declarará que el despido es nulo; haciéndose de oficio esta declaración" (sobre esta Orden, así como los distintos textos procedimentales posteriores, *vid*. la doctrina legal y científica analizada *supra*). En fecha posterior, determinados preceptos de la LPL´73 fueron modificados en virtud del Decreto 1925/1976, de 16 de julio (BOE, 14 de agosto), pasando el art. 116 LPL´73 al art. 117 del nuevo texto, aunque su contenido material permaneció inalterable (por tal motivo no se transcribe). Sobre la aplicación del mencionado art. 117 y consiguiente declaración de nulidad del despido efectuado sin haberse obtenido la correspondiente autorización administrativa, *vid*. SSTCT de 18 de junio de 1977 y 16 de enero de 1978 (IL 908 y 6219, respectivamente, de 1982).

[1588] Art. 117 LPL´73 y en el mismo sentido se expresaron las Leyes de Procedimiento Laboral anteriores a la etapa analizada: LPL´58 (art. 113); LPL´63 (art. 113) y LPL´66 (art. 117). Estas mismas consecuencias jurídicas de la declaración de nulidad del despido fueron señaladas una vez operada la modificación de la LPL´73 por el Decreto 1925/1976, de 16 de julio, y así el art. 104, párrafo segundo *ab initio* de dicho Decreto preceptuaba: "Si la Sentencia declarara (...) nulo el despido, condenará a la Empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que

abono de los salarios dejados de percibir aun cuando la inicial ausencia de autorización administrativa sea subsanada, posteriormente, con la obtención de la misma [1589].

Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, operada sin la correspondiente autorización administrativa la LPL´73 [1590], vigente en la etapa comentada, no hacía alusión alguna al respecto [1591]. No obstante, el artículo 21.2 LRL´76 [1592] estableció la posibilidad de que el trabajador afectado pudiera solicitar la resolución de su contrato de trabajo [1593] *con derecho a indemnización como si se tratase de despido improcedente* [1594].

---

regían antes de producirse aquél", mientras que su art. 105 *ab initio* indicaba: "En todos los casos en que se declare el despido (...) nulo se concederá, además, al trabajador una indemnización complementaria equivalente al importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tuviera lugar". Posteriormente, la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de octubre de 1976, por la que se dictaron *normas adjetivas aplicables a procesos de despido producidos desde 12-X-1976 a 30-IX-1977* (BOE, 20 de octubre y c.e. en BOE de 26 de octubre) sustituyó el referido artículo 105 (así como los arts. 104 y 208 a 214), en virtud de su art. 1.6º, indicándose en el párrafo segundo del mismo: "Si la Sentencia declara (...) nulo el despido, condenará a la Empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél" y añadiendo su párrafo tercero: "En todos los casos en que se declare el despido (...) nulo se concederá, además, al trabajador una indemnización complementaria equivalente al importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tuviera lugar" [sobre la aplicación del mencionado artículo de la Orden de 15 de octubre de 1976, se pronuncia la STCT de 16 de enero de 1978 (IL 6219 de 1982)]; asimismo, se establece: "Durante todo el periodo que abarque la indemnización complementaria, el trabajador permanecerá en alta y con cotización en la Seguridad Social como trabajador en activo de la Empresa" (art. 2º.4, párrafo segundo de la Orden citada). Respecto a la mencionada Orden, hay que señalar que el periodo de aplicación de la misma (desde el 12 de octubre de 1976 al 30 de septiembre de 1977) está en consonancia con el señalado en el Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre *Medidas Económicas* (BOE, 11 de octubre y c.e. en Boletines de 12 y 20 de octubre).

[1589]En este sentido, la STCT de 7 de diciembre de 1977 (IL 6158 de 1982), ante un supuesto de cese de un trabajador dos meses antes de la obtención de la correspondiente autorización administrativa, condena a la empresa al abono de las referidas mensualidades, ya que *cuando la autorización fue firmada el cese ya se había producido, dos meses antes*, estando el trabajador *situado, por prematura decisión empresarial, en una situación de despido, cuya nulidad es manifiesta por imperativa aplicación al caso de lo previsto en el art. 116 de la L. de Proc. Lab*. (respecto a la reclamación del trabajador, hay que indicar, que de la Sentencia no se deduce que aquél solicitara la readmisión en su puesto de trabajo una vez efectuado el despido verbal, lo que hubiera sido lo más correcto, con independencia de que, posteriormente, se autorizara su cese a través del expediente tramitado en debida forma).

[1590]Modificada posteriormente en virtud del Decreto de 1925/1976, de 16 de julio.

[1591]Igual que sucedía con las distintas leyes procedimentales que le antecedieron (*vid*. el análisis efectuado sobre la materia, *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo). Tampoco se contemplaba dicha posibilidad en la modificación operada en la LPL´73 por el Decreto 1925/1976.

[1592]Apartado que preceptuaba: "El trabajador podrá solicitar la resolución del contrato de trabajo, con derecho a indemnización como si se tratase de despido improcedente, cuando, entre otros supuestos legalmente reconocidos, se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad" (subrayados son nuestros). Al respecto, la STCT de 14 de diciembre de 1977 (IL 6149 de 1982) pone en relación el mencionado precepto de la LRL´76 con el art. 78 LCT´44 (analizado *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco).

[1593]Resolución del contrato, a instancia del trabajador, que estaba prevista con anterioridad a la LRL´76, en virtud del art. 78 LCT´44 que consideraba *causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato*, entre otras, la exigencia por parte del empresario de trabajo distinto del pactado, *salvo los casos de urgencia prescritos en la Ley* [apartado c)] o la *modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo* [apartado d)]. En tales supuestos, el Magistrado de Trabajo podía acordar *el abono al trabajador de la indemnización prevenida en el párrafo anterior* (art. 81, párrafo cuarto LCT´44), es decir el resarcimiento como si se tratara de un despido *sin causa justificada*, con el límite máximo *del importe de un año de sueldo o jornal* (párrafo tercero del precepto aludido). Sobre la necesidad de ejercicio simultáneo por parte del trabajador de la *acción resolutoria* y la *acción de resarcimiento*, *vid.* Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Colección Relaciones Laborales, Madrid (La Ley-Actualidad, S.A.), 1998, pág. 43 y doctrina citada en nota 61 de la misma página. De otro lado, respecto al art. 81, párrafo cuarto LCT´44, hay que recordar que, a pesar de que el mismo se remite a las causas contenidas en el art. 79, tal remisión

Así pues, la LRL´76 (*ex* artículo 21.2 [1595]) recogió en esencia el contenido del artículo 81, párrafo cuarto LCT´44 [1596] y, a simple vista, parece que no introduce novedad destacable al respecto. Sin embargo no fue así porque aquélla supuso una modificación importante en la materia, ya que si se comparan ambos preceptos resulta que el artículo 81, párrafo cuarto LCT´44 otorga amplio arbitrio al Magistrado para fijar la indemnización que en su caso proceda, pudiendo incluso no señalar cantidad alguna [1597]. En cambio, la LRL [1598] preceptúa con claridad que la indemnización debe existir en todo caso, sin atribuir al órgano judicial facultad alguna de decisión sobre la no fijación, de ahí que el artículo 21.2 señale que el trabajador tiene *derecho a indemnización como si se tratase de despido improcedente* [1599], a diferencia de la etapa anterior en la que se preceptuaba que el Magistrado de Trabajo *podrá acordar el abono de la indemnización* [1600].

---

constituye una errata, debiéndose entender la misma hecha al art. 78 y no al 79, por los motivos expuestos *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo (*vid*. *supra* el análisis efectuado al respecto, así como la doctrina legal citada que no fue unánime). No obstante la falta de unanimidad en la doctrina legal, se sigue opinando que el art. 81, párrafo cuarto, incurrió en una errata al aludir al art. 79, en vez de al art. 78, del mismo texto legal (sobre la referencia errónea al art. 79, en vez de al 78, *vid.* Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, *op*. cit., pág. 42 y nota 63 de la pág. 43).

[1594]Así pues, el precepto, como ha indicado la doctrina, *impone una forma judicial* (dada la expresión utilizada: *solicitar la resolución del contrato*), de forma que "sin ella no es posible obtener las indemnizaciones previstas en el mismo, por lo que la aplicación (...) del principio *solve et repete* tendrá el inconveniente de legitimar indirectamente conductas empresariales ante la falta de (...) reclamación *a posteriori* del trabajador" (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, *op*. cit., pág. 47).

[1595]Apartado que, de otro lado, introdujo *una nueva justa causa* referida a la *modificación* (...) *peyorativa de las condiciones de trabajo* (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Fernández López, M.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, *op*. cit., pág. 47).

[1596]En relación con el art. 78 del mismo cuerpo normativo.

[1597]Corrobora esta opinión el propio texto literal del art. 81, párrafo cuarto que señalaba que el Magistrado de Trabajo, *atendida la naturaleza del caso y las circunstancias que en el mismo concurran, podrá acordar el abono al trabajador de la indemnización prevenida en el párrafo anterior* (subrayado es nuestro), de lo que se deduce la posibilidad de no fijación, ya que el precepto mencionado está otorgando al órgano judicial facultad para ello.

[1598]Aparte de señalar *ex* art. 35.4, párrafo segundo una indemnización mínima (*seis meses*), prescripción que no se contenía en el art. 81, párrafo tercero LCT´44, se establecía que aquélla se calcularía en función de los años de servicio. En efecto, el mencionado precepto de la LRL´76 indicaba: "Dicha compensación no podrá ser en ningún caso inferior a seis meses de salario ni a dos mensualidades por año de servicio, sin que la cantidad resultante pueda exceder de cinco anualidades" (subrayado es nuestro), elevándose, además, dichos mínimos para determinados colectivos de trabajadores (art. 35.4, párrafo tercero), lo que supone que el *prudente arbitrio* del Magistrado, existente hasta ahora, queda totalmente excluido, en virtud de la LRL´76, en lo que se refiere a la indemnización mínima a percibir por el trabajador. Asimismo, como se puede comprobar, la LRL´76 amplía la cuantía máxima de la indemnización contenida *ex* art. 81, párrafo tercero LCT´44, pasándola de *un año de sueldo o jornal* a *cinco anualidades.*

[1599]Lo que supone que ya no concede al Magistrado la facultad de decisión sobre la posibilidad o no de fijarla, sino que se otorga al trabajador un verdadero derecho subjetivo al percibo de la misma.

[1600]Art. 81, párrafo cuarto LCT´44.

2.- REAL DECRETO-LEY SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

2.1.- NOVEDADES INTRODUCIDAS RESPECTO A LA LRL´76

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, *sobre relaciones de trabajo* [1601], introduce, respecto a la legislación anterior, cuatro modificaciones, recogidas expresamente en uno de sus preceptos [1602] (artículo 45).

No obstante, hay que indicar en relación a la materia analizada, el DLRT´77 introduce una quinta novedad [1603] respecto a la LRL´76 [1604], no aludida expresamente en ninguno de los apartados de su artículo 45 [1605], pero sí en el artículo 39.Uno [1606] cuando se refiere a las *necesidades de funcionamiento de la empresa*, ya que si se relaciona el mencionado precepto con la prescripción contenida en el apartado Dos del mismo artículo resulta que tales *necesidades* [1607] pueden ser causas motivadoras de la incoación del procedimiento de regulación de empleo, por lo que se está produciendo, implícitamente, una ampliación de las mismas respecto a la LRL´76, en la que sólo se alude a *causas tecnológicas o económicas* [1608].

[1601] BOE, 9 de marzo (en adelante, DLRT´77).

[1602] Hay que aclarar que el DLRT´77 está haciendo referencia sólo a las modificaciones producidas respecto al procedimiento de regulación de empleo, ya que si se compara globalmente la LRL´76 con el DLRT´77 los cambios introducidos fueron más de los cuatro indicados. En este sentido, se puede señalar, por ejemplo, la indemnización por despido improcedente, más beneficiosa para los trabajadores en la LRL´76 (art. 35.4, párrafos segundo y tercero) que en el DLRT´77 (art. 37.Cuatro y Cinco). De otro lado, también constituye novedad introducida en el DLRT´77 el denominado *despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa* (Capítulo III).

[1603] Referida a las causas de incoación del procedimiento de regulación de empleo.

[1604] E, incluso, respecto al DPE´72.

[1605] Precepto que está ubicado en el Título VI que lleva por nombre *Reestructuración de Plantillas* y en el que se hace referencia explícita a las modificaciones introducidas respecto a la LRL´76.

[1606] Se indica que la alusión es implícita por no estar ubicado el mencionado precepto en el Título VI DLRT´77, sino en el Título V (que lleva por nombre *El despido*), no normándose en este último Título procedimiento de regulación de empleo alguno. En concreto, el art. 39 está contenido en el Capítulo III (titulado *Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa*) del referido Título V y, además de no regular el aludido procedimiento, excluye del ámbito de éste a determinados supuestos que, en virtud de la LRL´76 y del DPE´72, estaban anteriormente incluidos, estableciendo para los mismos un procedimiento distinto y novedoso en nuestro ordenamiento jurídico. De esta forma, en los despidos no motivados en la conducta del trabajador, sino en su falta de adaptación a las *modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo* [art. 39.Uno,b)] -situación encuadrable perfectamente dentro del concepto de *causas tecnológicas* del art. 18.1 LRL´76, para las que era necesaria la tramitación del oportuno expediente- o en la *necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo* [art. 39.Uno,c)] se excluye la intervención de la autoridad administrativa laboral, otorgando competencia en la materia sólo al órgano judicial, que decidirá sobre la procedencia, improcedencia o nulidad del despido efectuado; es decir, se reduce la intervención de los organismos administrativos en beneficio de la autoridad judicial.

[1607] La expresión *necesidades de funcionamiento de la empresa*, contenida *ex* art. 39.Uno DLRT´77, fue sustituida posteriormente en la LET´80 por la no menos ambigua *necesidad objetivamente acreditada* [art. 52 c)]. Años después, se especifica que *la necesidad objetivamente acreditada* debe estar motivada en *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción* [art. 52 c) en la redacción dada en virtud de la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo; no obstante, hay que aclarar que el referido apartado no alude expresamente a las mencionadas causas, sino que se remite al art. 51.1 del mismo texto legal en el que se mencionan explícitamente].

[1608] Art. 18.1 LRL´76.

En efecto, tales *necesidades de funcionamiento de la empresa*, se predican, en principio [1609], sólo para la amortización individual [1610] de *un puesto de trabajo* [1611] siempre que *no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas* [1612]; no obstante, a continuación, se preceptúa [1613] que, cuando la referida amortización *afecte a un conjunto de trabajadores* [1614], deberá [1615] *seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.* De ello se

---

[1609] Apartado Uno del artículo 39 DLRT´77.

[1610] Hay que aclarar que la referida amortización está muy lejos del concepto de amortización de vacantes contenido implícitamente *ex* D´44 (art. 2º) ya que no se parte de un puesto de trabajo que ha quedado vacante (y que a la empresa no le interesa cubrir con otro trabajador), sino de un puesto que está ocupado por un concreto y determinado operario y a la empresa le interesa que desaparezca. Es decir, a diferencia del D´44, el DLRT´77 se refiere a la desaparición de un puesto de trabajo, con la consiguiente extinción del contrato del operario ocupado en el mismo (amortización de un puesto de trabajo), mientras que la amortización contenida *ex* art. 2º D´44 venía referida a la no cobertura por parte de la empresa de las vacantes producidas (amortización de vacantes), por lo que hay que concluir afirmando que el referido precepto del DLRT´77 sólo se acerca al D´44 respecto a las extinciones contractuales, contenidas *ex* art. 1º D´44, salvando, obviamente, las diferencias entre ambos textos normativos respecto a las causas motivadoras (*crisis laboral o económica* en el D´44 y *necesidades de funcionamiento de la empresa* en el DLRT´77). De otro lado, al tratarse de la amortización de puesto de trabajo que afecta a un único trabajador, es decir a un determinado operario individualmente considerado, no es necesaria la tramitación del procedimiento de regulación de empleo; *a sensu contrario*, sí sería necesaria la mencionada tramitación cuando la supresión del puesto afecte a más de un trabajador [STCT de 2 de junio de 1979 (R. 3991), citada por Ramírez Martínez, J.M.: "Extinción por causas objetivas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen 1º, Madrid (Edersa), 1983, pág. 273].

[1611] De acuerdo con el art. 39.Uno,c) DLRT´77 y, como se habrá podido comprobar, el tenor literal del mencionado apartado (transcrito *supra*) no exige (ni se puede deducir) que la empresa tenga un número determinado de trabajadores para poder llevar a cabo la referida amortización individual sin necesidad de tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo (sí se exige, obviamente, que sea un único trabajador el afectado); en este sentido se pronuncia la STCT de 28 de junio de 1978 (IL 698 de 1983) que señala: "no existe distinción alguna en el indicado art. 39 en cuanto al número de trabajadores de la empresa, y sí solamente que pueda con base en el mismo amortizarse una sola plaza". No obstante, con posterioridad y en virtud de la LET´80, se reservó la mencionada figura sólo para las empresas de menos de cincuenta operarios, preceptuándose *ex* art. 52 c) *ab initio*: "En las empresas de menos de cincuenta trabajadores (el contrato podrá extinguirse) por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad"; sobre la imposibilidad de aplicación retroactiva del mencionado precepto a las amortizaciones llevadas a cabo con anterioridad a su entrada en vigor (15 de marzo) se pronuncia la STS (Social) de 20 de abril de 1982 (IL 5907 de 1983), indicando, obviamente, la vigencia de las normas contenidas en el DLRT´77.

[1612] Art. 39.Uno,c) *in fine* DLRT´77. Al respecto, Ramírez Martínez, J.M.: "Extinción por causas objetivas", *op*. cit., pág. 272, indica que el TCT exige no sólo que quede acreditada la necesidad de supresión del puesto de trabajo, sino también que no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas, de lo que se deduce que son *necesarios ambos requisitos o circunstancias* (*vid*. SSTCT citadas por el autor en *op*. cit. *supra*, págs. 272 y 273). Sin embargo, la STS (Social) de 20 de abril de 1982 (IL 5907 de 1983) señala, *obiter dicta*, que a la empresa sólo le corresponde *demostrar de forma fehaciente la necesidad de amortizar el puesto de trabajo*, pero no le incumbe *la obligación de probar un hecho negativo, cual era que no existía un puesto de trabajo adecuado a los conocimientos* del trabajador, *correspondiendo su prueba, a tenor de lo dispuesto en el art. 1214 del C.Civ., al demandante por tratarse de un hecho constitutivo del derecho que reclama*, por lo que es éste quien debe *demostrar* (...) *que existía ese puesto de trabajo*.

[1613] *Ex* apartado Dos del mencionado artículo 39 DLRT´77.

[1614] Aunque el artículo se refiera a un *conjunto de trabajadores*, está simplemente haciendo alusión a más de un operario, es decir a dos trabajadores como mínimo; del mismo modo, deberá tramitarse el procedimiento en los supuestos en que la amortización venga referida a varios puestos de trabajo. Estas dos posibilidades son recogidas por Ramírez Martínez, J. M.: "Extinción por causas objetivas", *op*. cit., pág. 271: "el expediente es necesario tanto cuando la causa de la amortización afecta a varios puestos de trabajo, como cuando los efectos o consecuencias afectan asimismo a varios trabajadores", siguiendo, como el mismo autor señala, la doctrina de Tarabini-Castellani contenida en la obra "Reglamentaciones de Trabajo, despido y regulación de empleo en el RDL 17/77 de relaciones de trabajo", mencionada por Ramírez Martínez en *op*. cit. *supra*, pág. 271, nota 81 y pág. 227.

[1615] El referido apartado Dos del artículo 39 DLRT´77 indica textualmente *habrá de seguirse*, por lo que no existe duda del contenido imperativo -no facultativo- del precepto.

deduce, pues, que el mencionado procedimiento [1616] puede incoarse en base a tales *necesidades de funcionamiento de la empresa* [1617], concepto aún más ambiguo que el de *causas tecnológicas o económicas* e, incluso, que el de *crisis laboral o económica*, para los que ya existía una consolidada Jurisprudencia.

De otro lado, el hecho de que la *amortización del puesto de trabajo* afecte a uno o varios trabajadores no sólo va a suponer la no necesidad [1618] o la necesidad, respectivamente, de incoar el correspondiente procedimiento de regulación de empleo, sino algo más: diferencias respecto a la forma de cuantificación de las indemnizaciones.

En efecto, si se trata de un único operario afectado, la indemnización por extinción contractual viene tasada expresamente *ex lege* [1619], girando en función de los años de servicio, por lo que el prudente arbitrio del Magistrado deja de tener relevancia a los efectos de la fijación de la cuantía indemnizatoria. En cambio, si están afectados *un conjunto de trabajadores* [1620], recobra valor el prudente arbitrio del órgano judicial que, dentro de los límites mínimo y máximo fijados legalmente [1621], está facultado para señalar la indemnización que estime procedente [1622], ya que, hay que estimar, si el artículo 39.Dos DLRT´77 se remite a las *normas*

[1616] Obviamente se está haciendo referencia al procedimiento de regulación de empleo en solicitud de extinción contractual, único supuesto contemplado en el art. 39.Dos DLRT´77, ya que del mencionado precepto se deduce con extrema claridad que se está regulando la desaparición (o la *amortización*, como indica el artículo) de un puesto de trabajo que afecta a más de un operario (*conjunto de trabajadores* es la dicción del precepto), por lo que la única solución al respecto sería la extinción de los vínculos contractuales, no la suspensión o modificación de las relaciones de trabajo. Así pues, las *necesidades de funcionamiento de la empresa* sólo serían esgrimibles, como causas motivadoras del expediente, en los supuestos en que se solicite la extinción de los contratos de trabajo, nunca cuando se pida la suspensión o modificación, en cuyos casos, las únicas causas alegables serían las económicas o tecnológicas.

[1617] Posiblemente el legislador, con el empleo de esta ambigua expresión, estaba dando entrada *ex novo*, como motivos justificativos del procedimiento, a las *causas organizativas y de producción*, consolidadas posteriormente en nuestro ordenamiento jurídico en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, *por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (BOE, 23 de mayo y c.e. en BOE de 15 de junio).

[1618] Lo que significa la posibilidad de extinción del contrato de trabajo a través de una *decisión directa del empresario* (Desdentado Daroca, E.: "La intervención administrativa ...", *op.* cit., pág. 75).

[1619] Art. 44, párrafo primero DLRT´77. Sobre la puesta a disposición del trabajador, por parte del empresario, de la indemnización prevista en el citado precepto [de acuerdo con la remisión que al mismo efectúa el art. 40.Uno,b) de idéntico cuerpo legal], se pronuncia la STS (Social) de 14 de mayo de 1981 (IL 5505 de 1982) indicando que el error de suma en la fijación de la cuantía indemnizatoria en el que incurrió el empresario, y dado que posteriormente fue subsanado, supone que aquél *actuó* de *buena fe*, considerando la Sala cumplido el trámite legal, a pesar de la negativa del trabajador a aceptar la nueva cantidad ofrecida.

[1620] Expresión literal del art. 39.Dos DLRT´77, debiéndose entender más de un trabajador.

[1621] Art. 116 LPL´76: "La indemnización que fije el Magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal (...)". Ello supone que, actuando el órgano judicial dentro de los referidos límites, la cuantía indemnizatoria señalada no puede ser revisada por la *vía del recurso extraordinario de suplicación, salvo casos absolutamente excepcionales de error material o de cuenta* [STCT de 6 de junio de 1979 (IL 1446 de 1983)]; en consecuencia, el art. 116 de la Ley procesal otorga *una facultad discrecional al Magistrado de instancia y por ello* las indemnizaciones fijadas *no pueden nunca revisarse por vía de recurso*, salvo los *casos absolutamente excepcionales*, como puede ser, por ejemplo, el *error mecanográfico* [STCT de 29 de junio de 1978 (IL 703 de 1983)].

[1622] Siendo los años de servicio del trabajador un elemento más a tener en cuenta por la autoridad judicial, pero no el único. No obstante, a pesar de esta facultad atribuida *ex lege* al órgano judicial, *de facto* posiblemente se viera influido por el art. 44 DLRT´77, por lo que no sería de extrañar que, dentro de los límites legalmente establecidos, tuviera muy en cuenta esa *semana* de *salario por cada año de servicio*, a la que alude el mencionado precepto en su párrafo primero.

específicas del *procedimiento de regulación de empleo*, lo está haciendo con todas las consecuencias y entre ellas se encuentra el proceso de fijación de las indemnizaciones [1623].

2.2.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 45 DLRT´77

En concreto, respecto al contenido del artículo 45 DLRT´77, hay que señalar que, después de remitirse de forma expresa al artículo 18 LRL´76 *y disposiciones complementarias*, alude explícitamente a cuatro modificaciones, respecto a la LRL´76 [1624], referidas a las siguientes materias:

1ª.- INFORMES

Se mantiene el carácter preceptivo del *informe de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa* [1625], que debe ser recabado, igual que en la LRL´76 [1626], por el organismo administrativo [1627] y ser emitido *en el plazo de quince* días *hábiles* [1628], lo que supone, obviamente, que no puede exigirse que el

---

[1623]Abundando en esta afirmación, hay que indicar que los arts. 43 y 44 DLRT´77 se refieren al *despido* (en singular), sin hacer prescripción alguna sobre la posibilidad de que sean extinguidos más de un contrato de trabajo. De otro lado, ambos preceptos adolecen de falta de precisión ya que se refieren *in genere* al artículo treinta y nueve, habiendo sido más correcto indicar, además, el apartado del referido precepto, es decir el Uno (ya que el número Dos está haciendo precisamente referencia a los supuestos en que no se aplica el mencionado artículo 39).

[1624]En efecto el art. 45 DLRT´77 señala: "La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o tecnológicas, se regirá por lo establecido en el artículo dieciocho de la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones complementarias, sin más modificaciones que las siguientes (subrayado es nuestro):

(...). En los expedientes de reestructuración de plantillas será únicamente preceptivo el informe de la representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, sin perjuicio de los informes complementarios que en cada caso se estimen procedentes por la autoridad laboral" (apartado Uno). "(...). En los Convenios Colectivos podrán determinarse los criterios generales que deban seguirse en los casos de reestructuración de plantilla por causas económicas o tecnológicas, cuantía o modulo de las indemnizaciones, plazos de preaviso, el establecimiento de nuevas prelaciones con respeto en todo caso de las legalmente existentes y en el orden de prioridad en el supuesto de readmisión de personal" (apartado Dos). "(...). La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas y económicas podrán tener lugar por pacto entre empresario y trabajadores afectados, que habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral, quien podrá sin más trámite autorizar la suspensión o reducción pretendida, o bien determinar que se siga el procedimiento reglamentariamente establecido (apartado Tres). "(...). En las reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas y económicas, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, el Fondo de Garantía Salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral" (apartado Cuatro).

[1625]Art. 45.Uno DLRT´77.

[1626]Art. 18.1

[1627]En este sentido se puede citar la Resolución de la DGEPS de 28 de noviembre de 1978 [BOMT IX/79 (IL 546 de 1980)], recaída en recurso de alzada, en la que se señala que la petición de informe a la representación de los trabajadores (el supuesto contemplado se refería concretamente al Comité de Empresa) debe ser efectuada por la autoridad laboral, no por la empresa, por lo que, al no solicitarse por aquélla, la Dirección General ordena *retrotraer las actuaciones al momento en que se cometió el vicio determinante de la anulabilidad, con el fin de subsanar dicho vicio, mediante la solicitud del preceptivo informe, con todos los requisitos legales*, afectando la anulabilidad *a todas las actuaciones de la Delegación de Trabajo realizadas con posterioridad a la producción del vicio causante* de la misma, conservándose, pues, *aquéllas actuaciones realizadas válidamente.*

[1628]De acuerdo con el art. 13 DPE´72, al que se remite la Resolución de la DGEPS de 28 de noviembre de 1978 (citada *supra*), dictada estando ya en vigor el DLRT´77, dado que esta última normativa no establece *ex* art. 45.Uno plazo alguno.

organismo emisor informe en un plazo inferior [1629] . En cambio, a diferencia de la LRL´76 [1630], se excluye el proveniente de la Organización Sindical, informe éste último que había sido una constante en nuestro Derecho positivo desde el D´44.

No obstante, aun señalándose el informe de los representantes de los trabajadores como el *únicamente preceptivo* [1631], se establece la posibilidad de que la autoridad laboral solicite *los informes complementarios que en cada caso se estimen procedentes* [1632].

Así pues, pueden coexistir en el procedimiento informes de distinta naturaleza:

A) Preceptivos: los emitidos por los representantes de los trabajadores en la empresa.

A este respecto, hay que hacer constar que, a pesar que el DLRT´77 [1633] -a diferencia de la LRL´76 [1634]- no alude en concreto al Jurado o Enlaces, sino *in genere* a la *representación de los trabajadores en el seno de la empresa*, dicha representación estaba constituida [1635] por el Jurado de Empresa y los Enlaces Sindicales. Ante este cambio terminológico, se puede opinar que el legislador omitiera y evitara aludir a la denominación tradicional (Enlaces y Jurados), porque era consciente de que pronto existirían variaciones profundas en la materia. Y, en efecto, así fue porque, antes de transcurrido un mes desde la publicación del DLRT´77, entró en vigor la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical [1636]; en junio del mismo año el Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la Sindicación Obligatoria [1637] y, meses después, el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre Elección de Representantes en el seno de la empresa [1638], haciendo esta última disposición referencia expresa a los Delegados de Personal y Comités de Empresa (denominaciones que se han conservado hasta la actualidad).

[1629] Al respecto, se pronuncia la Resolución de la DGEPS de 28 de noviembre de 1978 (citada *supra*): *no se ha dado el plazo legalmente establecido de quince días hábiles para emitir el preceptivo informe* previsto *ex* art. 45 DLRT´77.

[1630] Art. 18.1.

[1631] Art. 45.Uno DLRT´77.

[1632] Art. 45.Uno *in fine* DLRT´77. En concreto, sobre petición de informe a la Inspección de Trabajo, se puede citar la Resolución de la DGEPS de 11 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 545 de 1980)], recaída en primera instancia y en la que se indica que se solicitó *informes de la Inspección de Trabajo en sus diferentes Centros.*

[1633] Art. 45.Uno.

[1634] Art. 18.1.

[1635] En la fecha de entrada en vigor del DLRT´77 (es decir, al día 10 de marzo de 1977, de acuerdo con lo preceptuado en su disposición final cuarta *in fine* que señala que el mismo *entrará en vigor en el siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*).

[1636] BOE, 4 de abril.

[1637] BOE, 8 de junio.

[1638] BOE, 13 de diciembre.

B) Facultativos: el resto, pudiendo provenir de diferentes organismos [1639], ya que se otorga a la autoridad laboral potestad para solicitar los que *en cada caso* estime procedentes. Esta posibilidad (contemplada en el D´44 [1640]) no estaba prevista en la normativa de la época inmediatamente precedente (DPE´72), siendo su motivo, hay que opinar, la multitud de informes preceptivos exigidos [1641], lo que hacía innecesario tener que acudir a otros organismos, ya que la autoridad laboral, debía entenderse, estaba debida y perfectamente "informada".

Con independencia de lo anterior, ya sea el informe preceptivo o facultativo, su carácter será siempre no vinculante, al no preceptuarse expresamente lo contrario [1642].

2ª.- CONVENIOS COLECTIVOS

Se prevé la posibilidad [1643] que en los mismos se establezcan [1644] los criterios generales a seguir en los supuestos de *reestructuración de plantilla* [1645], *cuantía*

[1639]Por ejemplo, de la Inspección de Trabajo, como se recoge en la Resolución de la DGEPS de 11 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 545 de 1980)].

[1640]Art. 3º, párrafo tercero D´44: "La Dirección General, o la Delegación de Trabajo, instruirá el oportuno expediente, reuniendo los datos, pruebas y asesoramientos necesarios" (subrayado es nuestro), *asesoramientos* que podían ser perfectamente informes, previa y facultativamente solicitados por la autoridad laboral.

[1641]El art. 13 DPE´72 exigía, con carácter preceptivo, que la autoridad laboral recabara informe de: la Inspección de Trabajo; Servicio Provincial de Empleo o Dirección General de Empleo, según conociera del expediente la Delegación Provincial de Trabajo o la Dirección General de Trabajo; Organización Sindical; Organismo provincial o central de la Administración al que competa la actividad económica de la empresa y, cuando proceda, Gerencia del Polo de Desarrollo donde aquélla radique. Con posterioridad, la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral (BOE, 2 de febrero de 1973), añade (*ex* art. 8) un nuevo informe preceptivo: el procedente de la Entidad Gestora de la prestación de desempleo.

[1642]De acuerdo con lo previsto en el tantas veces citado art. 85.2 LPA´58.

[1643]Al tratarse de una facultad concedida a las partes negociadoras, existen numerosos convenios colectivos (en adelante, CCo) de la época analizada que no regularon la referida materia, entre los que se pueden destacar, por su importancia, dentro de los de ámbito nacional: CCo para las Industrias de Artes Gráficas [suscrito el 29 de abril de 1978; homologado, igual que los que se citan a continuación, por la DGT el 12 de junio de 1978 y publicado en el BOE de 22 de junio (tomado de IL 2818 de 1978)]; CCo de Agencias de Viajes [no aparece fecha de suscripción; homologado el 28 de junio de 1978 y publicado en el BOE de 11 de julio (IL 2696 de 1978)]; CCo de Estaciones de Servicios [suscrito el 28 de julio de 1978; homologado en la misma fecha y publicado en el BOE de 11 de agosto (IL 3083 de 1978)], debiéndose aclarar, respecto al mismo, que está excluida de su ámbito territorial Baleares; CCo de Oficinas de Farmacia [suscrito el 13 de julio de 1978; homologado el 11 de septiembre de 1978 y publicado en el BOE de 20 de septiembre (IL 3563 de 1978)]; CCo del Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas [suscrito el 6 de septiembre de 1978; homologado el 9 de octubre de 1978 y publicado en el BOE de 26 octubre (IL 3972 de 1978)]; CCo de la Industria de la Confección [suscrito el 26 de julio de 1978; homologado el 31 de octubre de 1978 y publicado en el BOE de 14 de noviembre (IL 4449 de 1978); CCo de Distribución Cinematográfica [suscrito el 21 de febrero de 1979; homologado el 25 de mayo de 1979 y publicado en el BOE de 6 de junio (IL 2121 de 1979)]; CCo para Agencias de Viajes [suscrito el 22 de febrero de 1979; homologado el 27 de abril de 1979 y publicado en el BOE de 9 de mayo (IL 1686 de 1979)]; CCo de Empresas de Seguros y Capitalización [suscrito el 28 de febrero de 1979; homologado el 5 de junio de 1979 y publicado en el BOE de 20 de junio (IL 2253 de 1979)]; CCo para la Industria Azucarera [suscrito el 7 de marzo de 1979; homologado el 18 de mayo de 1979 y publicado en el BOE de 6 de junio (IL 2119 de 1979)]; CCo de Tejas y Ladrillos [no aparece fecha de suscripción; homologado el 16 de junio de 1979 y publicado en el BOE de 13 de julio (IL 2565 de 1979)]; CCo de Gestorías Administrativas [suscrito el 4 de mayo de 1979; homologado el 6 de julio de 1979 y publicado en el BOE de 30 de julio (IL 2763 de 1979)]; CCo de Oficinas de Farmacia [suscrito el 8 de mayo de 1979; homologado el 9 de julio de 1979 y publicado en el BOE de 10 de agosto (IL 2979 de 1979)]; CCo para Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales [suscrito el 23 de mayo de 1979; homologado el 27 de junio de 1979 y publicado en el BOE de 3 de agosto (IL 2882 de 1979)]; CCo para Vidrio, Cerámica e Industrias afines [suscrito el 31 de

de las indemnizaciones [1646]*, plazos de preaviso, establecimiento de nuevas prelaciones* [1647] (relativas al derecho preferente de determinados trabajadores al mantenimiento de sus puestos de trabajo) y regulación del *orden de prioridad* [1648]

---

mayo de 1979; homologado el 6 de junio de 1979 y publicado en el BOE de 13 de julio (IL de 1979, 2564), haciéndose la aclaración respecto al mismo que, aunque IL alude al año 1977 como el de la fecha de homologación y publicación, se trata de una errata material, debiendo querer decir 1979] y CCo para el Comercio del Papel y Artes Gráficas [no se señala fecha de suscripción; homologado el 29 de agosto de 1979 y publicado en el BOE de 15 de septiembre (IL 3422 de 1979)].

[1644]A pesar de que la mayoría de los convenios colectivos de la época no hicieron uso de tal facultad, algunos sí se refirieron expresamente a la mencionada materia como, por ejemplo, el CCo para las Industrias del Calzado [homologado por la DGT el 8 de junio de 1979 (BOE, 14 de julio), tomado de IL 2593 de 1979 y posterior corrección de errores en IL 3956], cuyo art. 32, titulado *Reestructuraciones de plantilla*, preceptuaba: "La extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia el artículo 45 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se ajustará al siguiente procedimiento: (...). La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema; plazo en el que el Comité o Delegados de Personal deberán emitir el preceptivo informe" (apartado 1). "El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como, con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles o inmuebles de la Empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva" (apartado 2). "A lo largo de todo el expediente, la representación de los trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la Empresa" (apartado 3). "En el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla, y antes de ser ejecutada ésta, la Empresa depositará en la Delegación de Trabajo correspondiente el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la autoridad laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo" (apartado 4, párrafo primero). "En el supuesto de que entre la extinción de la relación laboral y la percepción del subsidio de desempleo transcurrieran más de quince días, los trabajadores afectados podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, y con cargo al Fondo que se crea en el párrafo anterior, que se le (sic, en vez de les) abonen hasta quince días de su salario. Por cada nuevo periodo de quince días que venza sin percibir el subsidio de desempleo tendrá (sic, en vez de tendrán) derecho a un nuevo e idéntico pago de la Delegación de Trabajo por cada año de antigüedad en la Empresa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo" (apartado 4, párrafo segundo).

[1645]El tenor literal del apartado Dos del art. 45 señala: *en los convenios colectivos podrán determinarse los criterios generales que deban seguirse en los casos de reestructuración de plantilla por causas económicas o tecnológicas*, lo que ha conducido a la doctrina a opinar que la capacidad de las partes en la regulación de la materia "es sumamente amplia", teniendo cabida "tanto las simples limitaciones de la reestructuración o el establecimiento de medidas compensatorias (...), como la fijación de un plan de reestructuración que establezca la entidad de la misma, la cantidad de trabajadores afectados y el modo y momento de la afectación, la duración del proceso reestructurador (...) etc., es decir toda la amplia gama de posibilidades existentes (...) en otros Ordenamientos" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 21-22).

[1646]Haciendo uso de esta facultad, el CCo, de ámbito nacional, para el Personal Laboral del Ministerio de Agricultura para 1979 [homologado por la DGT por Resolución de 23 de octubre de 1979 (BOE, 26 de noviembre)] preceptuaba *ex* art. 21, párrafo primero: "Los afectados definitivamente por una reducción de plantilla deberán cesar en el servicio, percibiendo una indemnización, por una sola vez, en la cuantía de dos mensualidades del último jornal devengado por cada año o fracción con un mínimo de cuatro mensualidades y un máximo de sesenta". Se modifican y mejoran, pues, a través del Convenio, las indemnizaciones previstas en la Ley de Procedimiento Laboral vigente [Texto Articulado aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto (BOE, 4 de octubre)]: 15 días como mínimo y un año como máximo [Texto Articulado que fue objeto de modificación en virtud del Decreto 1925/1976, de 16 de julio (BOE, 14 de agosto), aunque la materia analizada no sufrió alteración alguna, ya que simplemente cambió el número de su articulado: del art. 115 del texto de 1973 pasó al 116 de 1976]. De otro lado, en relación con el mencionado precepto del Convenio, hay que destacar la fijación de la cuantía indemnizatoria en función de los años de servicio del trabajador en la empresa, lo que constituye una novedad respecto a los diferentes textos legales analizados hasta el momento, en los que se establecían un mínimo y un máximo, siendo competencia exclusiva del Magistrado la determinación concreta de la indemnización (siempre y cuando no constara en la resolución administrativa, como se ha analizado *supra* en el Capítulo correspondiente al DPE´72); a partir de 1980 (en virtud de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo) es cuando empieza a establecerse la indemnización en función de los años de servicios (art. 51.10, párrafo primero: "La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades"). Asimismo, hay que destacar del aludido Convenio la aclaración que efectúa respecto al concepto de salario, a efectos de indemnización por cese, *ex* art. 21, párrafo segundo:

en el supuesto de readmisión de personal [1649], en consonancia con lo expresado en el apartado VI de la Exposición de Motivos del DLRT´77 [1650].

Abundando en lo anterior, y suponiendo que un determinado convenio colectivo regule las materias señaladas [1651], la doctrina [1652] planteó la cuestión del grado de vinculabilidad de lo acordado respecto a la autoridad laboral, llegando a la respuesta inicial de que la vinculación *en alguna medida* debe existir *pues si no la norma carecería de sentido* [1653].

No obstante, la misma doctrina, al profundizar en la materia, llega a la conclusión que cuando se realice la reestructuración acordada en convenio colectivo "habrá

"se entenderá por mensualidad el resultado de dividir por doce la retribución anual neta, a cuyo fin no se entenderán cantidades deducibles las cotizaciones a la Seguridad Social".

[1647]Respetando las prelaciones *legalmente existentes*: representantes de los trabajadores; minusválidos; titulares de familia numerosa; mayores de cuarenta años y mayor antigüedad en la empresa (prelaciones contenidas en el art. 15.Dos DPE´72, en la redacción dada al precepto por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio). De esta forma, como señala Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 460, la necesidad de respetar las prelaciones *legalmente existentes* exige el mantenimiento de las mismas, no pudiendo la autonomía colectiva suprimirlas ni alterar el orden jerárquico establecido, por lo que, continúa el autor, las nuevas prelaciones se añadirían, en *jerarquía inferior*, a las legalmente vigentes y concluye indicando (*op*. cit., *supra*, págs. 460- 461) que dichas prelaciones "no pueden sentar discriminación por razón de sexo o suponer (...) disminución de la libertad individual", ni "basarse nunca en criterios que implique atentado a la dignidad o infrinjan el elemental derecho de igualdad de las personas".

[1648]En este sentido, el CCo nacional para el Personal Laboral del Ministerio de Agricultura (homologado por la DGT el 23 de octubre de 1979 y publicado en el BOE de 26 de noviembre) establecía un orden de prelación para el reingreso, ocupando el primer lugar los *trabajadores cesantes por reducción de plantilla* (art. 19.1.1º). De otro lado, respecto a los derechos de los trabajadores reingresados, señalaba que *se respetarán los que tenían en el momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el periodo en que hayan permanecido sin prestar servicios* (art. 19.3), estableciéndose, asimismo, la posibilidad que el trabajador afectado por la reducción de plantilla opte por *ocupar plaza de especialidad inferior*, siempre y cuando *existiese vacante, percibiendo la remuneración correspondiente a su nuevo puesto de trabajo* (art. 20).

[1649]Hay que tener en cuenta que legalmente estaba previsto *in genere* el reingreso preferente en la empresa de los trabajadores afectados por el expediente, en caso de que se produjeran vacantes en la misma, de acuerdo con el art. 15.Cuatro DPE´72, en la redacción dada por el Decreto 2487/1974, de 20 de julio, que preceptuaba: "El personal afectado por la reducción de plantilla tendrá derecho preferente para reingresar en la Empresa, ocupando la primera vacante que se produzca, supuesta su aptitud profesional y física para cubrirla".

[1650]Apartado VI del Preámbulo DLRT´77: "La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelaciones en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes".

[1651]Hay que tener en cuenta que las referidas materias no constituyen contenido obligatorio del convenio, de ahí que el art. 45.Dos DLRT´77 indique "podrán determinarse los criterios generales ..." (subrayado es nuestro), lo que supone que su regulación es una facultad concedida a las partes firmantes del acuerdo, no una obligación impuesta a las mismas. De otro lado, el contenido mínimo u obligatorio del convenio se encontraba regulado en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo (BOE, 3 de enero de 1974), cuyo art. 11, párrafo primero preceptuaba que los mismos "habrán de contener: la expresión de las partes que los conciertan; los ámbitos territorial, personal y temporal a efectos de su vigencia y el periodo de duración, que no podrá ser inferior a dos años, y el incremento salarial que, en su caso, corresponda a cada uno de ellos; el plazo de preaviso a los efectos de su denuncia, que habrá de hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación normal de la vigencia del Convenio y la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio; en caso de falta de acuerdo elevará lo actuado a la Autoridad Laboral" (subrayado es nuestro).

[1652]Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 22.

[1653]Matía Prim, *op. et loc.* cit. *supra*. No obstante, a continuación aclara el autor que la vinculación no puede de ninguna forma excluir la intervención administrativa.

de someterse el acuerdo a la Autoridad laboral quien podrá sin más reconocer y «autorizar» el acuerdo o exigir la incoación del expediente" [1654].

En consecuencia, de la afirmación precedente hay que deducir que la autoridad laboral no se halla obligatoriamente vinculada a los acuerdos contenidos en el convenio colectivo. En cambio, sí lo están las partes firmantes y los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación ya que los convenios "tienen fuerza normativa y obligarán a la totalidad de los empresarios, trabajadores y técnicos comprendidos en el ámbito de los mismos por el plazo solicitado" [1655].

3ª.- PACTO ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADORES AFECTADOS POR EL EXPEDIENTE.

Se establece la posibilidad que ambas partes lleguen al acuerdo [1656] de suspender o extinguir las relaciones laborales [1657] por causas tecnológicas o económicas. No obstante, si así fuera, el mismo deberá [1658] *ponerse en conocimiento de la autoridad laboral*, quien *podrá autorizar la suspensión o reducción pretendida* o bien decidir *que se siga el procedimiento reglamentariamente establecido* [1659], de lo que se deduce que el mencionado acuerdo carece de efecto vinculante para la autoridad laboral [1660].

[1654] Matía Prim, F.J.: *op*. cit. *supra*, pág. 23.

[1655] De acuerdo con el art. 6, párrafo primero de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, que, de otro lado, derogó expresamente (*ex* disposición derogatoria única) la anterior Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958.

[1656] Acuerdo que, para los supuestos concretos de crisis, ya estaba expresamente contemplado en la legislación de la IIª República, pero sólo referido a *la implantación de la semana reducida*, es decir a la reducción de jornada laboral (que se puede entender perfectamente como un supuesto de modificación de las condiciones de trabajo). En efecto, el art. 26, g) del Decreto de 7 de abril de 1932, por el que se aprueba el Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Revisora Paritaria Superior (Gaceta, 9 de abril) establecía, entre otras funciones de los citados Patronatos: "Autorizar, en casos de crisis industrial, la implantación de la semana reducida", indicando la regla 1ª del mencionado apartado: "La implantación de la semana reducida constituye un sistema excepcional de trabajo para remediar o atenuar las crisis industriales mediante concierto entre el patrono y los obreros a quienes afecten" (subrayado es nuestro).

[1657] Esta novedad introducida por el DLRT´77 constituye "el primer paso sustancial hacia la consolidación de los comités de empresa y delegados de personal como interlocutores válidos en determinadas materias de organización y reestructuración de los centros de trabajo" (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 215).

[1658] El art. 45.Tres DLRT´77 señala que el pacto *habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral* (subrayado es nuestro).

[1659] Lo que supone que la validez del acuerdo esté condicionada al cumplimiento de dos requisitos indisolublemente unidos (no alternativos, sino conjuntos): 1º.- que se ponga en conocimiento de la autoridad laboral y 2º.- que la mencionada autoridad lo ratifique.

[1660] Al respecto, STS (Social) de 8 de abril de 1983 (IL 348 de 1985), referida, a pesar de su fecha, al art. 45.Tres DLRT´77.

4ª.- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Se otorga intervención a un nuevo organismo, el Fondo de Garantía Salarial (cuya constitución estaba prevista en la LRL´76, *ex* artículo 31 [1661], en virtud del cual se establecieron *las líneas generales que habría de seguir la futura regulación de* dicho *mecanismo de protección* [1662]), encargado de anticipar [1663], *a los trabajadores afectados* por *reestructuraciones de plantillas* debidas a *causas tecnológicas y económicas*, en los supuestos de *insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas* [1664], *las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral* [1665].

La creación del mencionado organismo tiene lugar en virtud del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo [1666] (BOE, 8 de marzo), aunque su funcionamiento efectivo se prevé para el 1 de abril [1667]. Por este motivo, la Orden del Ministerio de

---

[1661]Precepto que es calificado por la STS (CA, no se indica número de Sala) de 28 de noviembre de 1985 (IL 529 de 1987) como *norma rigurosamente programática* ya que *no tuvo efectividad hasta la publicación del Decreto* (...) *de cuatro de marzo de 1977* (sobre esta normativa, *vid*. *infra*). En sentido similar, y años antes, se pronunció la doctrina científica indicando que el mencionado artículo no *creaba* el Fondo sino que *instaba, obligatoriamente, a su creación*, teniendo lugar la *puesta en práctica del mandato legislativo* con la aprobación por el Gobierno del RD *317/1977, de 4 de marzo* [Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores en los supuestos de insolvencia del empleador*, Barcelona (Bosch), 1980, pág. 107].

[1662]García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, Madrid (Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983, pág. 77, no teniendo, pues, el mencionado precepto *aplicación inmediata* ya que sólo *se limitaba a instar la puesta en marcha del FGS* (*op*. cit. *supra*, pág. 81). Sobre las enmiendas presentadas en contra de la implantación del Fondo, *vid.* García Murcia, *op*. cit. *supra*, pág. 77, nota 13 y, sobre los argumentos a favor, *vid*. mismo autor, *op*. cit. *supra*, pág. 77, nota 13 *in fine* y pág. 78, notas 14 y 15.

[1663]Según señala el art. 45.Cuatro DLRT´77.

[1664]Supuestos de intervención del Fondo a los que, de otro lado, la LET´80 añade el *concurso de acreedores* (*ex* art. 33.1), de aplicación, como ha indicado la doctrina, únicamente a *personas no comerciantes*, pero que supone una *extensión* importante *de la cobertura* de aquél a los *trabajadores que prestan sus servicios* (...) *fuera de una organización productiva de carácter mercantil* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 145). Sobre esta ampliación de la responsabilidad del Fondo, *vid*., asimismo, García Murcia, *op.* cit. *supra*, pág. 93.

[1665]La Ley de Procedimiento Laboral, a la que se refiere el mencionado precepto *in fine*, es el Texto Articulado II de la Ley 24/1972, de 21 de junio, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto (BOE, 4 de octubre) y modificado por Decreto 1925/1976, de 16 de julio (BOE, 14 de agosto), haciéndose referencia, en ambos textos, al mismo máximo indemnizatorio: *un año de sueldo o jornal* (art. 115 del Decreto originario y 116 del Decreto modificativo de 1976), por lo que se mantiene, pues, idéntica la cuantía respecto de las etapas precedentes analizadas.

[1666]Idéntica fecha, pues, que el DLRT´77, publicándose en el BOE un día antes, ya que mientras el Real Decreto que constituye y regula el Fondo de Garantía Salarial fue publicado el 8 de marzo, el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo lo fue el 9 de marzo; por tal motivo, esta última normativa alude ya a un Fondo de Garantía Salarial existente ["(...) el Fondo de Garantía Salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados (...)": art. 45.Cuatro DLRT´77], a diferencia de lo señalado en la LRL´76 que aludía a un organismo de creación futura ["(...) se constituirá un Fondo de Garantía Salarial (...)": art. 31]. Así pues, la creación del Fondo de Garantía tiene lugar entre las dos normativas básicas que se analizan en este periodo: después de la LRL´76 y antes del DLRT´77 (ya se indicó *supra* que, a pesar de que la fecha del Real Decreto de su constitución es la misma que la del DLRT´77, salió publicada su normativa un día antes, aunque entrara en vigor el 1 de abril de 1977, de acuerdo con lo preceptuado *ex* disposición final única).

[1667]Fecha de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto 317/1977. Sobre la no responsabilidad económica del Fondo con anterioridad al 1 de abril de 1977 (y ya vigente la LRL´76), *vid.* STS (CA, no se indica número de Sala) de 28 de noviembre de 1985 (IL 529 de 1987) y sobre la falta de legitimación pasiva del Instituto Nacional de Previsión en el supuesto de insolvencia declarada a partir del 1 de abril de 1977, *vid*. STS (Social) de 3 de junio de 1981 (IL 5582 de 1982) y, en el mismo sentido, STS (Social) de 14 de junio de 1982 (IL 6505 de 1983) que se remite a la doctrina contenida en aquélla.

Trabajo de 28 de marzo de 1977 [1668], por la que se dictan normas de aplicación del mencionado Real Decreto 317/1977, preceptúa *ex* artículo 3º que la *declaración de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra* debe haberse producido *a partir del 1 de abril de 1977* [1669], haciendo, pues*, coincidir la fecha* señalada *con la de vigencia* del citado Real Decreto y, en consecuencia, con la del *funcionamiento del nuevo mecanismo de garantía salarial* ya que, *en virtud de la subsidiariedad de la intervención del Fondo, la fecha de la declaración de insolvencia del primeramente responsable* constituye *el dato esencial indicativo de si incumbe o no* al citado *organismo asumir el pago procedente, con independencia de la fecha de los devengos que lo determinen* [1670]. Asimismo, alude a idéntica fecha el artículo 4º de la referida Orden [1671], pero no en referencia a la declaración de insolvencia sino a la resolución de la autoridad laboral; es decir, en los supuestos de *reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas* o *económicas* se exige que la resolución administrativa *haya sido dictada a partir del 1 de abril de 1977* [1672], con independencia de la fecha de la declaración de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra [1673].

Con posterioridad a estas disposiciones, hay que señalar que distintas normativas introdujeron novedades de interés en el funcionamiento del Fondo, debiéndose destacar entre las mismas:

- Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, por el que se reforma el Fondo de Garantía Salarial [1674]: se introduce la obligatoriedad de que el mencionado organismo sea oído con carácter previo a la declaración judicial de insolvencia [1675], de ahí que la doctrina aluda a la *audiencia inexcusable* del mismo, ya que es

---

[1668] BOE, 29 de marzo.

[1669] Sobre el mencionado art. 3º y la necesidad de que la declaración de insolvencia se haya producido a partir del 1 de abril de 1977, se pronuncian la STS (Social) de 3 de junio de 1981 (IL 5582 de 1982) y la STS (CA, no se indica número de Sala) de 18 de junio de 1982 (IL 6520 de 1983), aclarando esta última que es irrelevante *la fecha en que se devengaron los salarios y las indemnizaciones cuestionadas*.

[1670] STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de abril de 1986 (IL 2215 de 1987), citando, asimismo, la doctrina contenida, entre otras, en la STS de 18 de junio de 1982 mencionada *supra*.

[1671] Ambos preceptos de la Orden aluden al 1 de abril por ser la fecha en que entró en vigor el Real Decreto 317/1977, de creación del Fondo de Garantía Salarial.

[1672] Art. 4 de la Orden de 28 de marzo de 1977: "En las reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas y económicas, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra, el Fondo de Garantía Salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, siempre que la Resolución de la Autoridad laboral, en el correspondiente expediente, haya sido dictada a partir del 1 de abril de 1977" (subrayado es nuestro).

[1673] Lo que supone, obviamente, que la fecha a tener en cuenta, en este caso, es la de la resolución de la autoridad laboral y no la de la declaración de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra. No obstante, como ha indicado la doctrina, ya se trate de *declaración de quiebra, suspensión de pagos o insolvencia* o de *expedientes de regulación de empleo*, los *conceptos garantizados* y, en consecuencia, *reclamables* (...) *podían haber sido devengados antes* del 1 de abril, pero *siempre* que éstos fueran ulteriores al *22 de abril de 1976, fecha de entrada en vigor de la LRL* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., págs. 87-88 y nota 39 de la pág. 88). Sobre la fecha de vigencia de la LRL´76, *vid. supra.*

[1674] BOE, 18 de noviembre.

[1675] *Ex* art. 2º.1, párrafo segundo: "Se entiende existente (...) la insolvencia cuando así se declare judicialmente, con la audiencia, en todo caso, del Fondo de Garantía Salarial" (subrayados son nuestros), prescripción que está en consonancia con lo manifestado en el párrafo quinto de la Exposición de Motivos del mencionado Real Decreto-ley: "La

el *obligado al pago por la declaración que consiente -o se le impone-* [1676]. Asimismo, a través del mencionado Real Decreto-ley y como expresamente señala su Preámbulo [1677], se *pretende unificar* [1678] (...) *el tratamiento que se debe dar por el Fondo* (...) *a las prestaciones* garantizadas, *en los casos previstos, por el cese de la relación laboral, cualquiera que sea el origen del mismo, dado que todos tienen las mismas consecuencias para el trabajador* [1679], estableciéndose [1680] al respecto un único límite máximo, cuantificado en *un año de salarios*, tanto para las indemnizaciones por *despido* [1681] como para las derivadas de *rescisión de los contratos debida a expedientes de regulación de empleo* [1682].

- Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, por el que se reestructura el Fondo de Garantía Salarial [1683]: se establece la obligación de las Delegaciones Provinciales de Trabajo y de la Dirección General de Empleo y Promoción Social [1684] de comunicar al Fondo los expedientes de regulación de empleo ante ellas

---

necesidad de comprobar con el mayor rigor los presupuestos que dan lugar a la intervención del Fondo, ha aconsejado que en las declaraciones de insolvencia sea preceptiva la audiencia de este Organismo, sin la cual el Fondo no reconocerá ninguna obligación". Respecto a la situación de insolvencia, la STS (CA, no se indica Sala) de 30 de enero de 1986 (IL 866 de 1987), referida, a pesar de su fecha, al mencionado Real Decreto-ley 34/1978, señala que aquélla debe ser declarada por la jurisdicción laboral, *a efectos de la subrogación del Fondo en la obligación de pago*.

[1676] STS (CA, no se indica Sala) de 30 de enero de 1986 (IL 866 de 1987).

[1677] También citado, a idénticos efecto, por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., pág. 89, nota 42.

[1678] Ya que hasta la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley existía *una duplicidad* de regulación con diferentes *topes máximos* [STS (CA, no se indica número de Sala) de 11 de junio de 1982 (IL 6490 de 1983); en el mismo sentido, STS (CA, no se indica número de Sala) de 30 de junio de 1982 (IL 6522 de 1983)].

[1679] Párrafo tercero *in fine*.

[1680] *Ex* art. 2º.2.

[1681] Hasta ahora garantizadas en un máximo de tres meses de salarios (*vid*. García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., pág. 89) debido a la *práctica limitadora* llevada a cabo por el Fondo (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op*. cit., pág. 110) en base a una interpretación inexacta del art. 31 LRL´76 (*vid.* Pérez Pérez, *op. et loc.* cit. *supra*). Sobre la diferencia de criterios en la interpretación del art. 31 LRL´76 por parte de las Salas de lo Contencioso de las Audiencias Territoriales, en el sentido de la existencia de sentencias que sostuvieron que el Fondo asumía el pago completo de la indemnización por despido y otras, en cambio, que limitaban el abono a tres meses como máximo, así como la doctrina del Tribunal Supremo en este último sentido, *vid*. STCo de 14 de julio de 1982, Fundamento Jurídico (en adelante, F.J.) 1º [BOE, 4 de agosto (IL 3612)] y STS (CA, no se indica número de Sala) de 11 de junio de 1982 (IL 6490 de 1983), citándose en ambas resoluciones la STS (CA) de 22 de diciembre de 1980.

[1682] Lo que supuso una *extensión de la protección* otorgada por el Fondo respecto a la indemnización por despido, enmendándose *la interpretación* (...) *restrictiva* dada a aquélla *a partir del art. 31 LRL* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 90), precepto que, de otro lado, fue objeto de derogación expresa por el comentado Real Decreto-ley 34/1978 (*ex* disposición derogatoria única).

[1683] BOE, 5 de septiembre.

[1684] Organismo creado en virtud del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo) y surgido de la refundición de las Direcciones Generales de Empleo y de Promoción Social, como señala el párrafo tercero de la propia Exposición de Motivos del Decreto de su creación. DGEPS que era competente, junto a las Delegaciones de Trabajo, de los expedientes de reestructuraciones de plantilla, de acuerdo con el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 16 de septiembre), por el que se transfiere a la mencionada Dirección "las competencias que estaban atribuidas a la Dirección General de Trabajo respecto a los expedientes de extinciones, suspensiones (...) por razones tecnológicas o económicas, así como los que se refieren, en base a iguales causas, a reducción de tiempo de prestación de servicios de los trabajadores" (art. 2); asimismo, se preceptúa en el mencionado Decreto 2132/1976 que la DGT tendrá competencia para "entender en los expedientes de modificación de las condiciones laborales (...) que no impliquen extinción o suspensión de las relaciones laborales o reducción del tiempo de prestación de trabajo" (art. 1.1). Sobre la competencia en la materia analizada de las diferentes Direcciones Generales, *vid*. *supra* el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco.

presentados, siempre que la resolución a adoptar *previsiblemente pueda afectar al mismo* [1685]. Asimismo, el citado Real Decreto elevó los *requisitos necesarios para hacer efectiva la garantía* [1686].

Normativas ambas [1687] que fueron expresamente derogadas durante el periodo que se analizará *infra* en el Capítulo siguiente, ya que el Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, lo fue en virtud de la LET´80 [1688] y el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, en virtud del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial [1689].

De otro lado, respecto a las cantidades a satisfacer por el Fondo, el ya mencionado artículo 4 de la Orden de 28 de marzo de 1977, para los supuestos de reestructuraciones de plantillas, establece que aquél se hará cargo de "las indemnizaciones establecidas [1690] o pactadas [1691] hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral" [1692], lo que supone que se establece como tope máximo a satisfacer por el Fondo el importe de un año de sueldo o jornal [1693].

[1685] *Ex* disposición adicional 2ª del Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto.

[1686] García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., pág. 244, mencionando al respecto el art. 6 del referido Real Decreto, y, en idéntico sentido, pág. 245. Igualmente se indica que la referida normativa *pretende evitar los fraudes en la reclamación de cantidades* (García Murcia, *op*. cit., pág. 91).

[1687] Que introdujeron modificaciones en los *aspectos sustantivo (R.D.L. 34/1978) y procedimental (R.D. 2.077/1979)* [García Murcia, J.: "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Editorial Tecnos, S.A.), 1985, pág. 117].

[1688] *Ex* disposición final 3ª.17.

[1689] BOE, 17 de abril y c.e. en BOE de 27 de mayo (*ex* disposición derogatoria única, que, asimismo, procedió a la derogación del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo). Sobre la vigencia del Real Decreto 2077/79, una vez aprobado el Estatuto de los Trabajadores, *vid. infra* Capítulo siguiente.

[1690] Por *indemnizaciones establecidas* hay que entender las fijadas bien en la resolución administrativa, bien en la judicial (*vid. supra* la posibilidad de que la autoridad administrativa laboral fije el importe de la indemnización).

[1691] Al aludirse a *indemnizaciones pactadas* se está haciendo referencia a la posibilidad de que las mismas hayan sido fijadas en virtud de acuerdo entre empresario y trabajadores afectados o por convenio colectivo.

[1692] La Ley de Procedimiento Laboral a que se refiere el mencionado precepto es el Texto Articulado aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto (BOE, 4 de octubre), con las modificaciones introducidas por el Decreto 1925/1976, de 16 de julio (BOE, 14 de agosto), viniendo establecida la mencionada cuantía máxima en el art. 116 ["La indemnización que fije el Magistrado de Trabajo no podrá ser (...) superior a un año de sueldo o jornal"], precepto del Decreto 1925/1976 que coincide literalmente con el art. 115 del Decreto 2381/1973.

[1693] A este mismo límite máximo se refiere el Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, por el que se reforma el Fondo de Garantía Salarial, cuyo art. 2.2 preceptúa: "Con el límite máximo equivalente al importe de un año de salarios (...), el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente en favor de los trabajadores a causa de despido, rescisión de los contratos debida a expedientes de regulación de empleo y resoluciones de contrato", remitiéndose para este último supuesto a lo previsto en los arts. 78 LCT´44 y 21.2 LRL´76; precepto de la LCT´44 que, a su vez, señalaba las diferentes "causas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato" y al que igualmente se remitía el art. 4.3 de la Orden de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones de desempleo, considerando en situación de desempleo *involuntario* al trabajador que extinga su contrato de trabajo en base a los motivos aludidos en el referido precepto de la LCT´44 y "la Magistratura de Trabajo declare en sentencia que la situación en que se encontraba el trabajador era depresiva o vejatoria para el mismo". De otro lado, sobre la causa señalada en el apartado b) del mencionado art. 78 ("falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida"), hay que tener en cuenta (como señala Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., págs. 53-54, nota 34) la doctrina sentada por el Tribunal Central de Trabajo en el sentido de que si la misma coexiste con el procedimiento de regulación de empleo, la acción de los trabajadores queda en suspenso mientras se tramita el expediente [SSTCT de 4 de octubre de 1975; 6 de octubre de 1977 y 26 de noviembre de 1978 (tomadas de Matía Prim, *op. et loc.* cit. *supra*)]. Por su parte, el art. 21.2 LRL´76 (al que, como se ha dicho, también se remite el art. 2.2 del Real Decreto-ley 34/1978) posibilitaba al trabajador para "solicitar la resolución del contrato de trabajo, con derecho a indemnización como

Asimismo, y en relación al salario (a tener en cuenta para el abono a realizar por el Fondo), se preceptúa que será el que establezca el convenio colectivo *vigente en la fecha de la insolvencia, de la suspensión de pagos o quiebra de la Empresa y, en su defecto, el que establezca la Ordenanza o Reglamento Laboral aplicable* [1694].

No obstante, a pesar de crearse este nuevo organismo, sus cometidos no constituyen novedad absoluta en la materia analizada ya que el abono de indemnizaciones ya estaba previsto con anterioridad a su creación [1695], aunque atribuido, obviamente, a órganos distintos y sin existir *un ente* (como el después creado Fondo de Garantía Salarial) *para la exclusiva gestión de la garantía* ni *una vía específica de financiación* [1696].

En efecto, la Ley 62/1961, de 22 de julio, reguladora del Seguro de Desempleo [1697], *ex* artículo 20, párrafo segundo [1698], señalaba que en caso de *insolvencia del*

---

si se tratase de despido improcedente, cuando, entre otros supuestos legalmente reconocidos, se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad", debiéndose indicar, respecto al derecho indemnizatorio reconocido en dicho precepto, que Matía Prim (*op. et loc.* cit. *supra*) cita -y critica con acertada razón- la STCT de 12 de mayo de 1978 (Ar. 2856) en la que, ante una petición de los trabajadores de resolución de contrato -basada en incumplimiento empresarial por razón de crisis- la Sala señala para aquéllos la indemnización prevista en el art. 116 LPL, a pesar de que no haber instado la empresa expediente de regulación de empleo alguno; en el mismo sentido que la Sentencia mencionada por Matía Prim, se pronunciaba, en fecha anterior, la STCT de 14 de diciembre de 1977 (IL 6149 de 1982), en la que, ante un supuesto de resolución de contrato de trabajo (en base al aludido art. 21.2 LRL´76), se señala que la *indemnización ha de quedar equiparada por su similitud a lo previsto en el art. 18 de la Ley de Relaciones Laborales para los casos de suspensión o cese de las relaciones de trabajo por causas tecnológicas o económicas*, por lo que, en base a *un elemental principio de equidad, la* (indemnización) *prevista en el art. 116 de la L. Pro. Lab. es la que debe otorgarse a quienes rescinden su vínculo de trabajo por retraso en el pago de sus remuneraciones*, sentencia que merece la misma crítica que la citada por Matía Prim.

[1694]Disposición adicional 3ª del Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, por el que se reestructura el Fondo de Garantía Salarial. Con posterioridad, la Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de septiembre de 1979 (BOE, 16 de octubre), dictada en desarrollo del Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, aclaró *ex* art. 1º *ab initio*: "Se entiende por salario de Convenio, al que se refiere la disposición adicional tercera del Real Decreto número 2077/1979, todas las percepciones económicas de los trabajadores pactadas en el mismo, sin otra excepción que las señaladas en el artículo 3º del Decreto número 2380/1973, de 17 de agosto, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena", debiéndose indicar que el referido Decreto 2380/1973, al que alude la Orden, es el de Ordenación del Salario (BOE de 4 de octubre, con c.e. en BOE de 25 de octubre y declarado expresamente en vigor por la LET´80, *ex* disposición final 4ª, párrafo segundo), cuyo art. 3º (asimismo aludido por la Orden) exceptuaba de la *consideración legal de salario las cantidades percibidas* en concepto de: *indemnizaciones o suplidos por gastos* efectuados *por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral* [apartado a)]; *prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social* [apartado b)] e *indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos* [apartado c)]. De esta forma, como indica Montoya Melgar [*Ideología y lenguaje ... (1873 a 1978*), *op.* cit., págs. 387-388], a través de este Decreto se procede a distinguir los diferentes conceptos retributivos.

[1695]*Vid*., en este sentido, Luján Alcaraz, J.: "Despido y Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996, pág. 397, aunque señalando que fue el art. *31* de la LRL´76 el que *creó el Fondo de Garantía Salarial* (*op*. cit. *supra*, págs. 396-397). Asimismo alude a que dicho organismo *fue creado* por la referida Ley García Murcia, J.: "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", *op*. cit., pág. 117, matizando, no obstante, que *su primera regulación directamente aplicable* fue el RD *317/1977* (*op. et loc.* cit. *supra*).

[1696]García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 74.

[1697]BOE, 24 de julio.

[1698]Precepto sobre el que se ha señalado que se aprecia, aunque de forma *incompleta, otro germen de la técnica aseguradora de los salarios* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 72).

deudor, es decir, de la empresa, las *indemnizaciones* [1699] no satisfechas a los trabajadores correrían *a cargo del Seguro de Desempleo* [1700], expresándose en el mismo sentido la Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre de 1961 [1701] (artículo 44.4 [1702]), por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961. Años después, cuando se empieza *a reformar el sistema de Seguridad Social*, la *garantía* se lleva a cabo *a través de las disposiciones de Seguridad Social* [1703] y así la Ley de 28 de diciembre de 1963, de Bases de la Seguridad Social [base 12ª, 52 *in fine*], aludía al *abono de las indemnizaciones* por despido cuando los trabajadores *no puedan hacerlas efectivas por insolvencia del deudor*, siendo considerado dicho abono como una de las *prestaciones complementarias* por desempleo [1704], prescripción que reitera, con idéntico tenor literal, el posterior Texto Articulado I de la referida Ley de Bases, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril (artículo 176) [1705].

Posteriormente, el cometido del abono se encomienda de forma expresa al Instituto Nacional de Previsión [1706], en virtud del artículo 20.1 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones de desempleo [1707], en el que se sigue aludiendo al supuesto de *indemnización por despido* no

---

[1699] Como ha indicado la doctrina, al alcanzar la protección sólo a las indemnizaciones, *no se garantizaban otros posibles créditos que el trabajador tuviera contra el empresario al finalizar su relación laboral* ni *los créditos laborales cuando no se extinguía el contrato de trabajo, aunque el empresario fuese insolvente* [García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 72].

[1700] De esta forma, "los créditos laborales *indemnizatorios* (...) quedaban garantizados a través de la ultraactividad de una técnica aseguratoria" [Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op*. cit., pág. 93, asimismo citado por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 72, nota 3], ya que dicha "protección no era cubierta mediante una prima aseguratoria individualizada para dicho evento" (Pérez Pérez, *op. et loc.* cit. *supra*, nota 3), sino que las *prestaciones* eran concedidas por el *Seguro de Desempleo*, no existiendo, pues, *una entidad aseguradora propia, ni* (...) *cotizaciones específicas* (García Murcia, *op.* cit. *supra*, pág. 72).

[1701] BOE, 6 de diciembre.

[1702] A pesar de haberse señalado, aunque no como cambio *muy significativo*, que el referido apartado, a diferencia del art. 20, párrafo segundo de la Ley 62/1961, *ya no exigía que el trabajador se encontrara en situación de desempleo involuntario* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., nota 3 de págs. 72-73), lo cierto es que sí alude a dicha situación ya que la redacción de ambos preceptos fue idéntica (sobre esta identidad, *vid.* Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op*. cit., pág. 92, nota 2), con la única diferencia gramatical de que el art. 20, párrafo segundo alude a la "Magistratura del Trabajo" y el 44.4 a la "Magistratura de Trabajo" (subrayados son nuestros) [datos tomados de *Repertorio Cronológico de Legislación*, Aranzadi, 1961 (marginal 1047 y 1731, respectivamente)].

[1703] García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 73.

[1704] *Vid.*, asimismo, Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op*. cit., pág. 93 y nota 4 de la misma página y García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 73 y nota 4 de la misma página.

[1705] Precepto y normativa también citados por Pérez Pérez, *op. et loc.* cit. *supra*, García Murcia, *op.* cit. *supra*, pág. 73 y Luján Alcaraz, J.: "Despido y Fondo de Garantía Salarial", *op.* cit., pág. 396.

[1706] Organismo creado por la Ley de 27 de febrero de 1908 (Gaceta, 29 de febrero y c.e. de 1 de marzo) y que fue suprimido por Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre Gestión Institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo (BOE, 18 de noviembre y c.e. en BOE de 4 de diciembre), siendo recordado, no obstante, en la Exposición de Motivos (párrafo primero *ab initio*) de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (BOE, 16 de julio): *Desde que en 1908 el Gobierno de don Antonio Maura creara el Instituto Nacional de Previsión* (...). Sobre la responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de Previsión en el supuesto de insolvencia de la empresa, *vid.* STCT de 15 de octubre de 1975 (IL 1853 de 1978).

[1707] BOE, 19 de mayo. Sobre el alcance de la responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de Previsión, en virtud del art. 20.1 de la Orden de 5 de mayo de 1967, se pronuncia la STS (Social) de 10 de abril de 1975 (Ar. 1861) señalando: "es indudable que, el referido «Instituto», sólo tendrá obligación de subrogarse en las obligaciones legalmente establecidas en las normas de derecho correspondiente, pero no en aquéllas otras establecidas contractualmente por las

satisfecha por *insolvencia del deudor* [1708], habiéndose señalado por la doctrina, respecto al mencionado artículo 20, que constituiría "el embrión de lo que más tarde sería el Fondo de Garantía Salarial" [1709].

Asimismo, la Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1970 [1710], *ex* artículo único [1711], sigue otorgando la competencia en el abono de la *indemnización por despido* [1712] al Instituto Nacional de Previsión [1713], pero

---

partes interesadas (...), a las que fue ajeno el repetido «Instituto», las cuales sólo obligarían justamente, a las mismas partes, o a sus causahabientes, según dispone el art. 1225 del C. Civ." (los signos ortográficos son los que aparecen en la Sentencia); por este motivo, la Sala concluye desestimando el recurso, en el sentido pedido por uno de los recurrentes, declarando no responsable al Instituto Nacional de Previsión del abono de la indemnización establecida en virtud del contrato de trabajo.

[1708]Así como al carácter de *prestación complementaria de desempleo*. No obstante, como ha indicado la doctrina, aunque *la garantía ofrecida* por esta normativa *era similar a la de sus antecedentes*, (...) *su regulación era más completa* (ya que señalaba el *organismo encargado* del abono, *el procedimiento para acceder a la protección, los requisitos de la solicitud y la subrogación del INP en los créditos abonados*) y *manifestaba una línea de evolución hacia lo que* más tarde *se configuraría como una verdadera técnica aseguradora de créditos laborales* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 74).

[1709]Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op.* cit., pág. 94 (asimismo citado por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 74, nota 7), aunque no se establecía *la obligatoriedad de una cuota específica que* (...) *se destinara a integrar el fondo económico con el que se habian* de pagar las *prestaciones*, sino que éstas se abonaban *con cargo al Seguro de Desempleo, al que se cotizaba mediante una cuota genérica* (Pérez Pérez, *op. et loc.* cit. *supra*).

[1710]BOE, 21 de julio.

[1711]A través del mencionado artículo único fue modificado el art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967 (*vid. supra*, en el Capítulo correspondiente al primer periodo del franquismo, el análisis efectuado a la referida modificación), habiendo señalado la STS (Social) de 3 de junio de 1981 (IL 5582 de 1982), sobre el mencionado art. 20, que *quedó sin virtualidad positiva alguna* a partir de la LRL´76, *que en su art. 31, ap. c) imputa tal obligación al Fondo de Garantía Salarial*, por lo que fue *derogado tácitamente*. No obstante, hay que indicar al respecto que si bien el mencionado precepto de la LRL´76 alude al Fondo de Garantía Salarial, lo hace de una forma futura, es decir sin haberse producido aún su creación, de ahí que indique "se constituirá un Fondo de Garantía Salarial"; de otro lado, la constitución del Fondo no tuvo lugar hasta meses después (en virtud del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo), por lo que hay que deducir que desde la entrada en vigor de la LRL´76 hasta la constitución efectiva del nuevo organismo las competencias en la materia analizada seguían estando atribuidas al Instituto Nacional de Previsión. Por tal motivo, se debe opinar, en contra de la Sentencia mencionada, que el art. 31 c) no procedió a la derogación, ni siquiera *tácitamente*, del art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, ya que el Instituto Nacional de Previsión seguía siendo competente en la materia -ya en vigor la LRL´76- hasta que sus funciones fueron efectivamente asumidas por el Fondo de Garantía Salarial, en virtud del indicado Real Decreto 317/1977, siendo, pues, esta normativa, y no la LRL´76, la que derogó tácitamente el mencionado art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967. Meses después, la Orden del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 11 de noviembre de 1977 (BOE, 22 de noviembre) procedió (*ex* artículo único) a la derogación expresa del referido art. 20 de la Orden de 1967, como señala la STS (Social) de 3 de junio de 1981 mencionada *supra*.

[1712]Expresión del apartado 1 del art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, tanto en su redacción originaria como en la dada al precepto por el artículo único de la Orden de 15 de julio de 1970 y que, de otro lado, no fue empleada por el Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BOE, 20 y 22 de julio), en el que se seguía aludiendo a las *indemnizaciones* pero no por despido sino por *extinción* de la *relación laboral* (art. 179.1). Referencia normativa a la *extinción* sobre la que la doctrina opinó que *quería ser comprensiva de la extensión protectora a las resoluciones contractuales producidas con motivo de un expediente de regulación de empleo y*, concretamente, *a la prestación complementaria introducida por el art. 20* DPE´72 (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ...*, *op*. cit., pág. 95, nota 7, asimismo citado por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 75, nota 8), significando, en consecuencia, la *unificación a nivel legal de la protección* concedida *a todas las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo*, ya que, si las precedentes normativas sobre desempleo aludían a las *indemnizaciones de despido*, el art. 20 DPE´72 *había establecido un sistema similar de protección para las indemnizaciones nacidas de la extinción de la relación laboral por causas económicas o tecnológicas*(García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 75).

[1713]Organismo al que alude, igualmente, el art. 20 DPE´72 (analizado *supra* en el Capítulo correspondiente al segundo periodo del franquismo).

aludiendo expresamente *no sólo a la insolvencia empresarial* [1714] (o *insolvencia del deudor* [1715]) sino también a dos supuestos concretos [1716] de intervención del mencionado organismo: "suspensión legal de pagos o de quiebra [1717], ya sea la primera provisional o definitiva y la segunda fortuita o fraudulenta" [1718]. Se puede indicar, pues, que es este precepto el antecedente más inmediato del artículo 45.Cuatro DLRT´77, dejando a salvo, obviamente, los diferentes y sucesivos organismos competentes en la materia [1719] y debiéndose, además, tener en cuenta que las situaciones de *insolvencia* (aunque con el calificativo de *provisional*), *suspensión de pagos* y *quiebra* también fueron contempladas en el artículo 20, párrafo primero DPE´72 [1720], aunque no en referencia al impago de la *indemnización por despido* [1721] sino a la *fijada* en *expediente de regulación de empleo* [1722]*, es decir,* a las *indemnizaciones nacidas de la extinción de la relación laboral por causas económicas o tecnológicas* [1723].

2.3.- ESPECIAL REFERENCIA A LA POSIBILIDAD DE ACUERDO ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADORES

Sin duda, de las cuatro materias relacionadas *supra*, la modificación de mayor importancia introducida por el DLRT´77 es la posibilidad de pacto [1724] entre

---

[1714] García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 74.

[1715] Expresión del apartado 1 del art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, tanto en su redacción originaria como en la dada al precepto por el artículo único de la Orden de 15 de julio de 1970.

[1716] La Orden de 15 de julio de 1970 concreta los supuestos de quiebra y suspensión de pagos *como casos típicos de insolvencia* (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ..., op*. cit., pág. 94).

[1717] Sobre la responsabilidad del mencionado organismo en los supuestos de quiebra, se pronuncia la STS (Social) de 10 de abril de 1975 (Ar. 1861) indicando que, existiendo en los autos constancia del *juicio universal de quiebra* que se sigue contra la empresa deudora, *es indudable*, de acuerdo con el art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, modificado por la Orden de 15 de julio de 1970, la obligación del Instituto Nacional de Previsión *de abonar a los actores la* (...) *prestación complementaria de desempleo que reclaman.*

[1718] Apartado 3 *in fine* del art. 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Orden de 15 de julio de 1970. Sobre la quiebra *culpable*, no aludida expresamente en el precepto, *cabe pensar que también* constituye *un supuesto de intervención de la garantía* (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 74, nota 6).

[1719] Instituto Nacional de Previsión en la Orden de 15 de julio de 1970 y Fondo de Garantía Salarial en el DLRT´77.

[1720] Habiéndose señalado, por tanto, que el art. 45.Cuatro DLRT´77 *ratifica* el *criterio legislativo* del art. 20 DPE´72 [STCT de 2 de junio de 1979 (IL 1411 de 1983)], así como la *casi absoluta identidad y contenido literal* de ambos preceptos [STCT de 22 de junio de 1979 (IL 1447 de 1983)]. Sobre el art. 20 DPE´72, *vid. supra* el Capítulo correspondiente al segundo periodo del franquismo.

[1721] A la que hacian referencia las diferentes normativas reguladoras de la prestación de desempleo (*vid*. *supra*).

[1722] Expresiones literales del art. 20, párrafo primero *ab initio* DPE´72.

[1723] García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 75.

[1724] Precisamente por ello, el art. 4 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de marzo de 1978 (BOE, 29 de marzo), por la que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo, alude a que el Fondo de Garantía Salarial anticipará "a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas" (subrayado es nuestro), en clara referencia a que el importe indemnizatorio puede venir fijado en virtud de acuerdo entre empresario y trabajadores afectados. No obstante, también la mencionada expresión (*indemnizaciones pactadas*) está aludiendo a la posibilidad de que dicho importe venga reflejado no en pacto individual sino en convenio colectivo (novedad introducida por el art. 45.Dos DLRT´77, analizado *supra*).

empresario y trabajadores, relativo a la suspensión [1725] o extinción [1726] de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas o económicas [1727]. Ello supone pasar de un modelo genuinamente heteronómico [1728] de solución de conflictos a un modelo mixto [1729]: heteronómico (en caso de no existencia de acuerdo o no ratificación del mismo por la autoridad laboral) y autonómico [1730] (en el caso de existencia de acuerdo entre las partes, aunque se exija la ratificación del organismo administrativo).

[1725] No obstante, como indica la Resolución de la DGEPS de 24 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 550 de 1980)], una vez que el acuerdo de suspensión es ratificado por el organismo administrativo, en caso de no ser cumplido por la empresa, la autoridad administrativa no puede anular el mismo *sin cumplir los trámites y formalidades previstas en la Ley de Procedimiento Administrativo, por aplicación general a la Administración del principio de irrevocabilidad de sus propios actos.* En base a este motivo, la Dirección General, estimando el recurso de alzada interpuesto por la empresa, declara nula la resolución de la Delegación de Trabajo por la que se obligaba a aquélla a la reanudación de las actividades, previamente suspendidas, antes de cumplirse el plazo señalado en el acuerdo, ya que la mencionada resolución anuló *los efectos de un acto administrativo declarativo de derechos* sin ajustarse al ordenamiento jurídico, aunque la DGEPS reconoce, no obstante, que *la autoridad administrativa tiene facultades para modificar sus propios actos*, pero debiendo cumplir las formalidades previstas *ex* arts. 109 y 110 LPA´58. A esta misma Ley procedimental se remite la Resolución de la DGEPS de 19 de abril de 1979 [BOMT IX/79 (IL 549 de 1980)], en virtud de la cual se declara nula una resolución de la Delegación Provincial de Trabajo que, sin cumplir los trámites establecidos en aquella norma, modificó una autorización de reducción de jornada, autorizando a la empresa -antes de transcurrir el plazo señalado de reducción- a extinguir algunos contratos de trabajo y suspender durante seis meses otros, señalando, al respecto, la Dirección General que *la actuación de la Delegación de instancia ha venido a dejar sin efecto aquel otro acuerdo que ella misma había adoptado* en fecha anterior y que *había adquirido el carácter de firme e irrecurrible en vía administrativa o jurisdiccional al no haber sido objeto de recurso o impugnación*, por lo que declara la resolución recurrida *nula de pleno derecho por haberse dictado prescindiendo del procedimiento establecido para ello en los artículos 109 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo.*

[1726] Hay que tener en cuenta que el art. 76.3ª LCT´44 aludía al "mutuo acuerdo de las partes" como causa extintiva, lo que supone que empresario y trabajador podían llegar perfectamente a un acuerdo de extinción fundado, incluso, en causas económicas o tecnológicas. La novedad introducida en el DLRT´77, hay que opinar, estriba en que el acuerdo por tales motivos "habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral". Pero hay que tener en cuenta que, existiendo el acuerdo, si no se procedía al referido trámite de ratificación, podía ser de aplicación el art. 76.3ª LCT´44; no obstante, en este supuesto, el trabajador afectado no tendría derecho a la prestación de desempleo, por no contemplarse la mencionada situación en el art. 10.1 de la Orden reguladora de la prestación (de 5 de mayo de 1967), vigente al efecto, ya que, a pesar de las modificaciones introducidas en determinados preceptos de la misma [por sendas Ordenes del Ministerio de Trabajo de 15 de julio de 1970 (BOE, 21 de julio) y de 7 de septiembre de 1976 (BOE, 17 de septiembre)] el mencionado artículo no sufrió alteración. Así pues, al operario, en caso de acuerdo, le interesará más la vía del DLRT´77 que la establecida en la LCT´44, ya que, una vez que el acuerdo es ratificado por la autoridad laboral, se encontrará en la situación prevista *ex* art. 10.1,a) de la Orden de 5 de mayo de 1967, reguladora de la Prestación de Desempleo, que declara en la referida situación legal a los trabajadores cuyo cese en su actividad laboral sea motivado por "resolución de la autoridad laboral competente, adoptada en expediente (se entiende, de regulación de empleo) incoado a instancia de los empresarios o de los trabajadores afectados, autorizando el desempleo (...)".

[1727] Posibilidad inexistente hasta entonces (Rodríguez de la Borbolla, J.: *De la rigidez al equilibrio ..., op*. cit., pág. 61).

[1728] El modelo heteronómico supone que el conflicto es dirimido por un tercero "que en virtud de la situación originadora y valorando los intereses implicados adoptará la decisión pertinente" (Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 8).

[1729] Lo que supone la compatibilidad entre los dos modelos (*vid.* Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op*. cit., pág. 17).

[1730] En el modelo autonómico son las partes en conflicto quienes lo resuelven "en función de la autonomía de voluntad y poder de disposición reconocidos por el Ordenamiento" (Matía Prim, F.J.: *op*. cit. *supra*, pág. 8).

La necesidad, pues, de ratificación preceptiva [1731] supone que la decisión final sobre el procedimiento va a corresponder, en cualquier caso, a la Administración [1732].

No obstante la afirmación anterior, hay que recordar que la LCT´44 [1733] señalaba *ex* artículo 76.3ª el *mutuo acuerdo de las partes* [1734] como causa de extinción del contrato de trabajo [1735], lo que ha conducido a la doctrina [1736] a opinar que es perfectamente factible que la figura del *mutuo disenso* de la mencionada Ley franquista sea causa de extinción de la relación laboral, incluso cuando ésta se fundamente en causas económicas o tecnológicas [1737], por lo que la referida figura *subsiste en cuanto modo de extinción individual* [1738], debiéndose indicar, a este respecto, que, si bien el mutuo acuerdo de la LCT´44 se refiere efectivamente a un solo contrato de trabajo [1739], nada obstaculiza que el DLRT´77 venga referido

---

[1731] Una vez ratificado el acuerdo por la autoridad laboral, aun en el caso de que aquél sea incumplido, el organismo administrativo no puede anularlo sin cumplir los trámites previstos en los arts. 109 y 110 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Al respecto se puede citar la Resolución de la DGEPS de 24 de septiembre de 1979 [BOMT IX/79 (IL 550 de 1980)] que anula, en vía de recurso, una resolución de la Delegación de Trabajo de 7 de febrero de 1979 que, ante el incumplimiento empresarial del acuerdo, impuso a la empresa la reanudación de las actividades (previamente suspendidas en virtud del acuerdo). De esta forma, en la mencionada Resolución, la Dirección General, después de declarar que *la autoridad administrativa tiene facultades para modificar sus propios actos*, señala que *ello sólo se puede llevar a cabo con los trámites y formalidades previstas en la Ley de Procedimiento Administrativo*, por lo que procede, *a tenor de lo establecido en el artículo 47,1, a) de la Ley de Procedimiento Administrativo,* a *declarar la nulidad de pleno derecho de la resolución impugnada*, doctrina esta que, aunque referida a un supuesto de suspensión de contratos, es perfectamente aplicable a los casos en que el acuerdo empresario/trabajadores se refiera a la extinción contractual.

[1732] Así pues, como indica Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo, op.* cit., pág. 215, corresponde a la Administración la *decisión última,* ya que aunque exista acuerdo entre las partes *quedaba siempre entre las facultades de aquélla la posibilidad de determinar que siguiera el procedimiento reglamentariamente establecido, que concluía en la concesión o denegación de la correspondiente autorización*.

[1733] No derogada por la LRL´76 ni por el DLRT´77 (éste último sólo derogó, *ex* disposición final primera, su art. 77, referido a las justas causas de despido). Es más, la disposición final 2ª LRL´76 [tomada de *Repertorio Cronológico de Legislación*, Aranzadi, 1976 (marginal 766)], después de aludir en su párrafo primero a la aprobación de un futuro texto refundido ["El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y dictamen del Consejo de Estado, aprobará, en el plazo máximo de un año, un texto refundido que comprenda las normas con fuerza de Ley sobre relaciones labores" (sic, en vez de laborales)], hace mención expresa a la misma en su párrafo segundo ["A estos efectos, cuando menos, se refundirán los preceptos subsistentes de las siguientes disposiciones laborales: (...). Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944, por los que se aprueban los textos de los Libros I y II de la Ley de Contrato de Trabajo. (...)"].

[1734] "Mutuo acuerdo de las partes" que también estaba previsto como causa de extinción del contrato en la legislación de la IIª República, con independencia de la causa motivadora del mutuo disenso (art. 89.2 LCT´31). Asimismo, se aludía en la legislación republicana al *concierto entre el patrono y los obreros a quienes afecten* para *la implantación de la semana reducida* o, lo que es lo mismo, para la modificación de las condiciones de trabajo respecto a la duración de la jornada, pero con la exigencia de que dicha reducción estuviera fundamentada en *crisis industrial* [art. 26, g), regla 1ª del Decreto de 7 de abril de 1932, por el que se aprueba el Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Revisora Paritaria Superior (Gaceta de 9 de abril) transcrita *supra* en este mismo Capítulo].

[1735] En cambio, no se establecía precepto similar para los supuestos de suspensión.

[1736] Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo, op.* cit., pág. 53.

[1737] Ya que la *facultad* de extinción del contrato por mutuo acuerdo entre las partes "no decae por el hecho de que su ejercicio tome por fundamento tales causas" (Matía Prim, *op. et loc.* cit. *supra*).

[1738] Matía Prim, F.J.: *op. et loc.* cit. *supra.*

[1739] Es decir, hace referencia a un acuerdo entre dos partes individualmente consideradas: empresario y trabajador. Sobre un supuesto de mutuo acuerdo en la extinción de la relación laboral, en virtud del art. 76.3ª LCT´44, se

también a un único trabajador [1740]. La diferencia, pues, entre ambos textos legales estriba en que la institución contenida en la LCT´44 se refiere, obligatoriamente, a la extinción de un único contrato de trabajo [1741], mientras que en el DLRT´77 es posible que, a través del mismo acuerdo, se extingan no sólo uno sino varios contratos de trabajo [1742].

Finalmente, se debe señalar que, a pesar de la posible existencia de acuerdo, no se establecía normativamente (*ex* artículo 45.Tres) la obligación previa de las partes de *intentar* el mismo [1743]. Es decir, las partes podían llegar a un determinado acuerdo, lo que supone que, obviamente y *de facto*, han existido negociaciones previas pero legislativamente no estaban previstas las mismas [1744], a diferencia de la etapa posterior en la que sí se establece la obligatoriedad de un periodo de discusión y consultas [1745], como se analizará *infra* en el Capítulo siguiente.

Asimismo, terminado con el presente Capítulo el análisis de los antecedentes normativos del despido por crisis, y a modo de valoración de la legislación hasta ahora analizada, hay que concluir afirmando que desde el Decreto de 29 de noviembre de 1935, sobre *despidos por falta de trabajo*, en virtud del cual se inicia en nuestro país la intervención administrativa, por la mencionada causa, en las extinciones contractuales, privandose al empresario de su *facultad extintiva directa* [1746], la tendencia del legislador durante los diferentes periodos estudiados, y hasta la LET´80, ha sido un paulatino reforzamiento de dicho intervencionismo en las relaciones de trabajo con el consiguiente, y obvio, debilitamiento del poder de dirección del empresario.

---

pronuncia la STCT de 27 de junio de 1975 (IL 258 de 1978) indicando que "si entre las partes se convino la rescisión del contrato mediante la indemnización de 20.000 ptas.", no se ha cometido infracción alguna del art. 76.3ª LCT´44.

[1740]Esta afirmación, en principio, puede parecer que contradice el art. 45.Tres DLRT´77 que alude claramente a *trabajadores afectados*, de lo que se podría deducir que deben existir más de un operario para llevar a cabo el *pacto*. No obstante, se opina, es perfectamente factible que el acuerdo tenga lugar entre el empresario y un único trabajador, a no ser que se pretenda la amortización de su puesto de trabajo, en cuyo caso se daría el supuesto contemplado en el art. 39.Uno,c), debiéndose seguir, por tanto, el procedimiento previsto en el art. 40.Uno DLRT´77 y no el de regulación de empleo.

[1741]Lo que no impide que puedan existir varios mutuos acuerdos, independientes entre sí, que afecten a un mismo empresario con distintos trabajadores.

[1742]Es decir, el acuerdo puede existir entre el empresario y uno o varios trabajadores, afectando, en consecuencia, a uno o más operarios, por lo que es irrelevante el número de contratos de trabajo extinguidos en virtud del mismo.

[1743]No obstante, podía suceder que dichas negociaciones previas se preceptuaran obligatorias en convenio colectivo, pudiéndose citar, en este sentido, el CCo nacional para las Industrias del Calzado [homologado por la DGT el 8 de junio de 1979 y publicado en el BOE de 14 de julio (IL 2593 y corrección de errores en IL 3956)], cuyo artículo 32, apartado 1 obligaba a la Dirección de la Empresa a *poner en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema.*

[1744]No existía, pues, obligación de intentar el acuerdo, "al menos como requisito formal y de procedimiento previo" (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op.* cit., pág. 215).

[1745]"El empresario (...) estará obligado a abrir un periodo de (...) discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores" (art. 51.3 LET´80).

[1746]Expresión de García Becedas, G.: *Reconversiones industriales ..., op*. cit., pág. 20, pero refiriéndose a la Ley de 25 de junio de 1935, no al Decreto de 29 de noviembre de 1935.

Reforzamiento del intervencionismo estatal del que es claro ejemplo la ampliación sucesiva del ámbito subjetivo de aplicación llevada a cabo por las distintas regulaciones sobre la materia, hasta el momento estudiadas, de forma que mientras la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril de 1944 [1747] hacía sólo referencia al personal fijo, la Orden del mismo Departamento de 23 de noviembre de 1946 [1748] hace extensiva la necesidad de autorización administrativa en el supuesto de no reapertura de industria con trabajadores de campaña, siempre que aquélla venga ocupando más de cincuenta operarios, número mínimo de operarios que, de otro lado, ya no se exige *ex* DPE´72 [1749], no aludiendose posteriormente, *ex* LRL´76 [1750], a la necesidad de fijeza de los trabajadores, lo que significa la preceptiva autorización para cualquier colectivo, con independencia del tipo de contrato.

Igualmente se puede citar, como otro claro ejemplo de la tendencia normativa de reforzamiento de la intervención estatal, la novedad contenida *ex* DPE´72 referida a que el procedimiento de regulación de empleo pueda ser iniciado a instancia de la propia Administración, posibilidad no contemplada *ex* D´44 [1751] en el que el único legitimado era el empresario.

Respecto al ámbito objetivo de aplicación del procedimiento, hay que destacar que, respecto a la extinción motivada por fuerza mayor, el D´44 no contenía el mencionado supuesto, siendo la LRL´76 más explícita que el DPE´72, por lo que no deja lugar a dudas sobre la necesidad de tramitación del correspondiente procedimiento, lo que supone, una vez más, un incremento del protagonismo del Estado en las relaciones de trabajo, que continuó, en este caso, una vez vigentes la LET´80 [1752], la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y posterior TRLET.

Protagonismo estatal que, a pesar de permanecer en las normativas que se analizarán en el siguiente Capítulo, empezó a decaer incipientemente, en beneficio del poder de dirección del empresario, en el DLRT´77 [1753] que contempló el supuesto de *necesidades de funcionamiento de la empresa* como excluido del procedimiento de regulación de empleo, pero sólo referido a la amortización individual de *un puesto de trabajo* y siempre que no procediera *utilizar al trabajador afectado en otras tareas*, prescripción que continuó en la LET´80 aunque con la salvedad de su aplicación sólo a las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

[1747] Por la que se aclara el Decreto de 26 de enero, sobre suspensión o cese de actividades de las empresas (analizada *supra* en el Capítulo II).

[1748] Sobre despidos por no apertura de industrias con personal contratado por campañas (analizada *supra* en el Capítulo II).

[1749] Analizado *supra* en el Capítulo III.

[1750] Analizada en el presente Capítulo.

[1751] Analizado *supra* en el Capítulo II.

[1752] Que se analizará *infra* en el Capítulo siguiente.

[1753] Analizado en el presente Capítulo.

No es hasta la Ley 11/1994, de 19 de mayo, *por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores*, *del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, cuando el empresario recupera, sólo en parte, la facultad extintiva directa de la que fue privado en la IIª República, permitiéndosele, a través de la modificación operada en LET´80, la posibilidad de llevar a cabo extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad, en determinados casos, de previa autorización administrativa, que permanece sólo para el denominado normativamente *despido colectivo* [1754].

Facultad extintiva directa que recupera en virtud de la modificación operada en el artículo 51 TRLET por el artículo 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,* con la *supresión*, como explica su Preámbulo, *de la necesidad de autorización administrativa* para el despido colectivo, *manteniendo la exigencia comunitaria* del *período de consultas*, *pero sin exigirse acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos* [1755]. En consecuencia, el empresario podrá proceder a las extinciones contractuales por las causas aludidas sin intervención previa alguna de organismo administrativo aprobando la medida [1756].

[1754] *Vid.* originario art. 51 TRLET.

[1755] Apartado V, párrafo séptimo.

[1756] *Vid.* art. 51 TRLET, después de la reforma aludida.

CAPÍTULO V: PRECEDENTES NORMATIVOS INMEDIATOS DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO POR CRISIS. LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

Transcurrida la etapa de transición política, la Ley del Estatuto de los Trabajadores [1757] supone un nuevo periodo [1758] en la materia analizada, siendo de destacar significativos cambios al respecto [1759].

1.- ORGANISMOS COMPETENTES

Siguiendo la tónica de las normas sustantivas precedentes [1760], la LET´80 no señala concreta y expresamente los organismos administrativos competentes para autorizar [1761] la modificación, suspensión o extinción de las relaciones de trabajo, sino que se limita a mencionar *in genere* a la *autoridad laboral* [1762], *autoridad competente* [1763] o, cuanto más, *autoridad laboral competente* [1764].

[1757] Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE, 14 de marzo), en adelante LET´80.

[1758] La mencionada Ley nace después de la Constitución y en cumplimiento del mandato contenido en su art. 35.2: "La ley regulará un estatuto de los trabajadores", por lo que, a diferencia de las regulaciones de las etapas anteriores, se trata de una normativa postconstitucional. De esta forma, como expresamente indica la propia Exposición de Motivos de la LET´80 (tomada del Boletín Oficial de las Cortes Generales de 4 de julio de 1979) *la promulgación de la Constitución, como norma jurídica primaria de nuestra sociedad, afecta de un modo claro y directo a las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo. El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral* (párrafo primero).

[1759] El Estatuto de los Trabajadores de 1980 introducirá "sustanciales modificaciones en el procedimiento de los despidos por causas económicas y tecnológicas", ya que, aunque se mantiene el requisito de la autorización administrativa, el empresario está obligado a abrir un periodo previo de consultas con los representantes legales de los trabajadores [Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1995, pág. 209].

[1760] Hay que recordar que la LCT´44 (*ex* art. 76.7) señalaba que la *cesación* debía ser *debidamente autorizada, conforme a las disposiciones legales en vigor*, mencionando expresamente a la Delegación de Trabajo o a la Dirección General de Trabajo sólo para los supuestos de suspensión de contrato *por causa no prevista ni imputable al empresario* (art. 80). Por su parte, la LRL´76 aludía *in genere* a la *previa autorización del Ministerio de Trabajo* (art. 18.1), sin mencionar ningún organismo concreto del referido Departamento ministerial, mientras que el DLRT´77 citaba a la *autoridad laboral* (art. 45.Tres).

[1761] O *constatar* la existencia de fuerza mayor, es decir comprobarla o *establecer su veracidad* [*Diccionario Enciclopédico Larousse*, Tomo 3, Madrid (Planeta), 1990, pág. 769], pudiendo producir aquélla la suspensión contractual si tiene carácter *temporal* [art. 45.1,i) LET´80] o la extinción de la relación de trabajo si imposibilita *definitivamente la prestación* (art. 49.8 LET´80).

[1762] Por ejemplo: art. 40.1 (para los supuestos de traslados); art. 41.1 (para el resto de las modificaciones sustanciales); art. 51, apartado 1, párrafo segundo y apartado 10, párrafo segundo (para la extinción del contrato por fuerza mayor) y art. 51, apartado 5, párrafo primero (para la extinción por causas económicas o motivos tecnológicos) y apartado 6 del mencionado art. 51 en el que también se alude *in genere* a la *autoridad laboral*.

[1763] Por ejemplo: art. 51.1, párrafo primero LET´80 (para los supuestos de extinción por causa de fuerza mayor) y art. 51.2, párrafo primero LET´80 (para los casos de extinción por causas económicas o motivos tecnológicos).

[1764] Por ejemplo: art. 51 apartados 4; 7; 8, párrafo primero; 11 y 13, párrafo primero.

Por tal motivo, hay que opinar, las autoridades laborales competentes en las materias citadas eran las mencionadas *ex* artículo 10 DPE´72 [1765] (en la redacción dada por el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto [1766]), que permaneció vigente una vez aprobado el Estatuto de los Trabajadores y hasta la entrada en vigor del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril [1767], en que fue expresamente derogado (*ex* disposición final primera) [1768].

De esta forma, el RDMSE [1769], a la vez que deroga el DPE´72, procede a indicar expresamente los organismos competentes del Ministerio de Trabajo [1770], señalando al efecto, a nivel periférico, la Delegación provincial y, a nivel central, la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Empleo, como se analiza *infra*:

[1765] *Delegación de Trabajo de la provincia donde radique la Empresa* (párrafo primero) y Dirección General de Empleo y Promoción Social *cuando la Resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de cien trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social* y la mencionada Dirección recabe *la competencia para tramitar y resolver el expediente* (párrafo segundo). *Vid*., al respecto, *supra* el Capítulo correspondiente al segundo periodo de la etapa de Franco, en el que se analizan los organismos con competencia en la materia, así como la modificación operada en el DPE´72 por el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo, en virtud del cual las competencias irrogadas inicialmente (*ex* DPE´72) a la Dirección General de Trabajo se atribuyeron a la Dirección General de Empleo y Promoción Social (art. 2 Decreto 2132/1976), manteniéndose la competencia de la Dirección General de Trabajo para las materias relacionadas con la *modificación de las condiciones laborales, que no impliquen extinción, suspensión o reducción del tiempo prestación de trabajo* (art. 1.1, *in fine* Decreto 2132/1976).

[1766] BOE, 16 de septiembre. En su virtud se modifican cuatro artículos del Decreto 3090/72, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 15 de noviembre) y dos artículos del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo).

[1767] *Para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo* [BOE, 17 de abril y corrección de errores (en adelante, c.e.) en BOE d283e 28 del mismo mes]. En adelante, RDMSE.

[1768] Sólo como dato anecdótico, cabe indicar que, meses después, el DPE´72 fue "de nuevo" (esta vez, "parcialmente") derogado por la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (BOE, 17 de octubre), *ex* disposición derogatoria única.

[1769] Su entrada en vigor estaba prevista para *el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»* (*ex* disposición final segunda).

[1770] Ministerio que después se denominó *de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social*, como consecuencia de la supresión de *los Ministerios de Trabajo y de Sanidad y Seguridad Social* y la asunción de sus funciones por el nuevo Departamento ministerial [art. 8 del Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado (BOE, 7 de marzo y c.e. en BOE de 13 de marzo)], siendo llevada a cabo la refundición en uno de los dos Ministerios *en uso de la autorización concedida por el artículo veintiséis del Real Decreto-ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, a propuesta del Presidente del Gobierno* (según señala el párrafo segundo de la Exposición de Motivos del mencionado Real Decreto); por su parte, el art. 26 del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre *Medidas Económicas* (BOE, 11 de octubre y c.e. en BBOOEE de 12 y 20 de octubre) preceptuaba: "Con objeto de obtener una mayor economía en los gastos públicos y una mayor eficacia en la gestión de los servicios, el Gobierno, a propuesta de su Presidente, podrá acordar la supresión, refundición o reestructuración de los Departamentos ministeriales (...), cualquiera que sea el rango de la disposición por la que fueron creados o se encuentren regulados". Meses después, y en virtud del Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre [por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado (BOE, 2 de diciembre)] fue denominado *de Trabajo y Seguridad Social* (art. 2º), creándose, de otro lado, el Ministerio de Sanidad y Consumo (art. 1º). Finalmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha sido suprimido por el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de reestructuración de departamentos ministeriales [BOE, 6 de mayo y c.e. en BBOOEE de 8 y 24 de mayo (fechas de las correcciones de errores tomadas de *Código de la Seguridad Social*, edición preparada por Sempere Navarro, A.V. -director-, Rodríguez Iniesta, G. y Sánchez Trigueros, C., Pamplona -Editorial Aranzadi, S.A.-, 1997, pág. 211)], así como el de Asuntos Sociales, *ex* disposición final primera, creándose el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (art. 1 del mencionado Real Decreto) que asume *las competencias atribuidas hasta ahora al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Ministerio de Asuntos Sociales* (art. 6).

1.1.- Delegación de Trabajo

Delegación [1771], posteriormente denominada Dirección Provincial [1772] de Trabajo y Seguridad Social [1773] (y, años después, suprimida e integrados sus servicios en la correspondiente Delegación del Gobierno [1774]), de la provincia donde:

A) *Tengan su residencia los trabajadores afectados* [1775].

B) *Radique el centro de trabajo* [1776].

[1771]Delegación inicialmente denominada *de Trabajo* por ser un órgano periférico del Ministerio de Trabajo, como expresamente señala el art. 1º.2 del Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 18 de marzo y c.e. en BOE de 1 de abril): "Como órganos periféricos para la acción administrativa encomendada al Departamento (de Trabajo), existirán las Delegaciones Provinciales de Trabajo", preceptuando el art. 31.1 del mismo texto legal: "Como Administración Periférica del Ministerio de Trabajo se establece en cada provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla una Delegación de Trabajo, para desarrollar, coordinar y cumplir las funciones que al Departamento incumben en el ámbito territorial correspondiente". Con posterioridad, el Ministerio de Trabajo es suprimido (junto con el de Sanidad y Seguridad Social), creándose el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, de acuerdo con el Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, cuyo art. 8 preceptuaba: "Se suprimen los Ministerios de Trabajo y de Sanidad y Seguridad Social, cuyas funciones y competencias serán asumidas por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, en el que se integran provisionalmente todos los órganos y entidades de los Departamentos suprimidos, con la excepción de los que igualmente se suprimen en el presente Real Decreto". No obstante este cambio de nombre departamental, la Delegación de Trabajo no sufrió alteración en su denominación, preceptuando, en este sentido, la Orden del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 2 de abril de 1981, sobre Competencias y funciones de la Administración periférica del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social (BOE, 25 de abril), que *las Delegaciones Provinciales de Trabajo y las Delegaciones Territoriales de Sanidad y Seguridad Social, conservando sus actuales denominación, organización y funcionamiento, continuarán ejerciendo en sus respectivas áreas las competencias que tengan atribuidas conforme a la normativa vigente* (art. 1º).

[1772]En virtud del Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio, de Reforma de la Administración Periférica del Estado (BOE, 20 de agosto y c.e. en BOE de 25 de agosto), se sustituye, para todos los Ministerios, la denominación de Delegación Provincial por la de Dirección Provincial Departamental, preceptuando su art. 5.1: "Las Direcciones Provinciales Departamentales tendrán el carácter de unidades de gestión y ejecución de la política del Gobierno y de sus programas de ejecución en el sector correspondiente y agruparán los servicios periféricos de ámbito provincial de los diferentes Ministerios y Organismos autónomos".

[1773]De acuerdo con el Real Decreto 3316/1981, de 29 de diciembre (BOE, 20 de enero de 1982), sobre adaptación de la estructura periférica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio, *las dependencias periféricas de ámbito provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se integrarán en una Dirección, que adoptará la denominación de Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social* (art. 1º, párrafo primero *ab initio*). La alusión contenida en el mencionado precepto al *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* era debida a la nueva y reciente denominación que se dio al Departamento en virtud del Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, cuyo art. 2º señalaba: "El Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social tendrá en lo sucesivo la denominación de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", creándose, de otro lado, el Ministerio de Sanidad y Consumo (*ex* art. 1º), al objeto de *dar unidad de dirección a todas las actuaciones de la Administración Central relativas a la salud de los españoles y dotar a un solo Departamento de los medios jurídicos y materiales concordes con las responsabilidades inherentes a esta materia* (párrafo segundo de la Exposición de Motivos del mencionado Real Decreto 2823/1981).

[1774]En virtud del Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, sobre *integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno* (BOE, 12 de enero de 1999).

[1775]Art. 3º *in fine* RDMSE, para los supuestos de traslados.

[1776]Para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (a excepción de los traslados), de acuerdo con el art. 1º, párrafo primero RDMSE. Asimismo, y aunque no lo indique expresamente el art. 8º del mencionado Real Decreto, se aplicará el criterio de la ubicación empresarial para los supuestos de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

C) *Se hubiesen producido el hecho o los hechos constitutivos de fuerza mayor* [1777].

Se otorga, pues, la competencia territorial a la Delegación de Trabajo en función de criterios estrechamente relacionados con la materia objeto del expediente [1778], de forma que:

A) Para los traslados, es competente *el Delegado de Trabajo de la provincia* [1779] *en la que tengan su residencia los trabajadores afectados* [1780].

B) Para el resto de las modificaciones sustanciales, es competente el *Delegado de Trabajo de la provincia en que radique el centro de trabajo* [1781].

C) Para la suspensión y extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor [1782], *el Delegado de Trabajo de la provincia donde se hubiesen producido el hecho o los hechos constitutivos* de aquélla [1783].

D) Para la suspensión [1784] y extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas, será competente el Delegado de Trabajo de la

---

[1777] Art. 6.Uno RDMSE, para los supuestos de extinción de contratos por fuerza mayor, siendo de aplicación, asimismo, para la suspensión de las relaciones de trabajo por la misma causa, dada la remisión que efectúa al mencionado precepto el art. 4º del mismo texto legal.

[1778] Existiendo tendencia a que conozcan los órganos de la Administración "más próximos al centro donde surge el conflicto" [Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983, pág. 298].

[1779] De acuerdo con el art. 31.2 del Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo, en *cada Delegación* (de Trabajo) *habrá un Delegado de Trabajo que asumirá la jefatura de todos los servicios de la Delegación y Organismos de la Administración Institucional adscritos al Ministerio de Trabajo, cuya representación ostenta, con el carácter de superior autoridad laboral a todos los efectos dentro de su ámbito territorial en las materias cuya competencia está atribuida al Ministerio*, preceptuando el art. 32.3 del mismo texto legal que el nombramiento y separación de sus cargos de los Delegados de Trabajo se llevará a cabo *a virtud de Decreto aprobado en Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, entre funcionarios adscritos al Ministerio pertenecientes a Cuerpos para cuyo ingreso se exija titulación superior*.

[1780] Art. 3º *in fine* RDMSE.

[1781] Art. 1º.Uno RDMSE, y sin perjuicio de que pueda ser competente *la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo*, como expresamente señala el mencionado precepto.

[1782] Supuestos en los que es necesario la tramitación del correspondiente expediente *para la constatación y operatividad* de la mencionada causa [STCT de 14 de noviembre de 1985 (IL 679 de 1987)].

[1783] Art. 6º.Uno RDMSE, referido a la extinción y al que se remite el art. 4º, regulador de la suspensión. No obstante, el mencionado precepto señala *in fine* que en el supuesto de que el hecho o hechos constitutivo/s de la fuerza mayor *se hubiesen originado en dos o más provincias*, sería competente la *Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo*.

[1784] Dado que para los supuestos de suspensión por causas económicas o tecnológicas, y respecto a la materia analizada, el art. 5º RDMSE se remite al art. 8º del mismo texto legal (referido a la extinción), se analizan conjuntamente ambas figuras jurídicas.

provincia donde esté ubicada la empresa [1785] o el centro de trabajo afectado por el expediente [1786], siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos [1787]:

a) Que la empresa tenga *hasta quinientos trabajadores* y la *medida no afecte a más de doscientos* [1788].

b) Que no se trate de empresa con varios centros de trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente [1789], ya que, en caso contrario, sería competente la Dirección General de Empleo [1790], a no ser que ésta delegue expresamente [1791] la competencia *en una de las Delegaciones de Trabajo competente*(s) *por razón del lugar* [1792].

c) Que la resolución a dictar no *pueda afectar a más de doscientos trabajadores*, no *se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida* no *tenga especial trascendencia social* [1793], ya que, en caso contrario, dándose, de forma afirmativa, cualquiera de los tres supuestos la Dirección General de Empleo *podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente* [1794].

[1785] En el supuesto de existencia de un único centro de trabajo, en cuyo caso su ubicación territorial coincide con el de la empresa.

[1786] El art. 8º A) RDMSE alude simplemente al *Delegado del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de su provincia*, por lo que, se debe entender, está otorgando competencia territorial al Delegado provincial donde esté ubicada la empresa o el centro de trabajo (para el supuesto de empresas con varios centros de trabajo en distintas provincias, aunque sólo uno afectado por el expediente). Llama la atención en este precepto la poca claridad con la que regula la competencia territorial de la Delegación de Trabajo (a diferencia de los otros artículos del mismo Real Decreto, vistos *supra*), mientras que es exhaustivo cuando trata el reparto competencial objetivo entre aquélla y la Dirección General de Empleo, dando la impresión de que el legislador, "preocupado" por dejar claras las competencias objetivas de ambos organismos (máxime cuando diversos preceptos se remiten al mencionado artículo 8), "se olvidó" de aludir a la competencia territorial de la Delegación de Trabajo en el supuesto de que ésta fuera el órgano competente (extremo sí regulado en los restantes artículos, para los diversos supuestos).

[1787] Requisitos que también son predicables para los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, dada la remisión que el art. 1º RDMSE hace al art. 8º del mismo texto legal.

[1788] Art. 8º RDMSE: "La autorización para extinguir las relaciones de trabajo, fundada en causas económicas o tecnológicas, a que se refiere el artículo cincuenta y uno, dos, del Estatuto de los Trabajadores, corresponde:

A) En las Empresas de hasta quinientos trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de doscientos, al Delegado del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado C) de este artículo.

B) (...).

C) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente".

[1789] Art. 8º B) RDMSE, *a sensu contrario*.

[1790] Para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (*ex* art. 1º RDMSE) las alusiones contenidas en el art. 8º del mencionado Real Decreto a la Dirección General de Empleo, hay que entenderlas referidas a la Dirección General de Trabajo, dada la remisión expresa efectuada por el art. 1º al art. 8º.

[1791] Y, obviamente, *para cada procedimiento concreto* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 299).

[1792] Art. 8º B) RDMSE.

[1793] Art. 8º C) RDMSE, interpretado *a sensu contrario*.

[1794] Art. 8º C) *in fine* RDMSE.

Así pues, se puede indicar que el Delegado de Trabajo [1795] sólo tendría competencia *automática*, y en todo caso [1796], en la materia cuando se den conjuntamente las siguientes circunstancias: se trate de empresas, de ámbito no nacional, de hasta quinientos trabajadores; la medida no afecte a más de doscientos ni tenga especial trascendencia social y, en el supuesto de afectación de varios centros de trabajo, que todos pertenezcan a la misma provincia.

Por el contrario, si la empresa tuviera varios centros de trabajo, afectados por el expediente y ubicados en distintas provincias, la Delegación de Trabajo sólo sería competente si la Dirección General de Empleo le delega expresamente su competencia [1797], de lo que se deduce la necesidad de un acto en tal sentido del organismo superior [1798].

De otro lado, y partiendo de la base de que la empresa no supera los quinientos trabajadores [1799], se establece la posibilidad de que la Dirección General de Empleo recabe la competencia *para tramitar y resolver el expediente* cuando la resolución *pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social* [1800], lo que supone que la competencia inicialmente irrogada a la Delegación Provincial puede ser desempeñada por el órgano superior [1801], en virtud de un acto expreso del mismo [1802].

En consonancia con lo expuesto, se puede indicar que el artículo 8º RDMSE otorga competencia en la materia de tres formas distintas, manifestadas en los tres apartados del mencionado precepto, de modo que se establece:

1º.- Una competencia originaria a la Delegación de Trabajo [apartado A)], sin posibilidad de avocación.

[1795]Por seguir la terminología utilizada en el RDMSE, ya que, como se ha indicado *supra*, el Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio, de Reforma de la Administración Periférica del Estado, sustituyó el término *Delegación* por el de *Dirección* y, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 3316/1981, de 29 de diciembre, sobre adaptación de la estructura periférica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio, fue denominada *Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.*

[1796]Es decir, sin necesidad de delegación por parte de la Dirección General de Empleo y sin posibilidad de que ésta recabe para sí la competencia.

[1797]Por lo que la competencia de la Delegación Provincial no sería *automática*, sino por delegación, siendo necesario un acto expreso de la Dirección General en tal sentido.

[1798]Entendiéndose, pues, la inactividad de la Dirección General de Empleo como ausencia de delegación y, por tanto, imposibilidad de que la Delegación Provincial tuviera competencia en la materia.

[1799]Ya que si los supera sería competente de forma originaria, y en todo caso, la Dirección General de Empleo [art. 8º A) RDMSE].

[1800]Art. 8º C) RDMSE.

[1801]En este caso, funcionaría *la institución conocida como avocación*, que supone que *competencias propias del órgano inferior* (...) *pueden transferirse a uno superior* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 299). Es, pues, la avocación una *facultad discrecional* de la Dirección General [Matía Prim, F.J.: *El expediente de regulación de empleo*, tesis fotocopiada (sin publicar), 1977, pág. 322].

[1802]En este supuesto la inactividad de la Dirección General supondría la *conservación* de la competencia por parte de la Delegación Provincial.

2º.- Una competencia originaria a la Dirección General con posibilidad de delegación [1803] en el órgano inferior [apartado B)].

3º.- Una competencia originaria a la Delegación de Trabajo con posibilidad de avocación [1804] por parte de la Dirección General [1805] [apartado C)].

1.2.- Dirección General de Trabajo [1806] del Ministerio de Trabajo [1807]

Organismo competente para autorizar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo [1808], cuando concurra alguno de los siguientes supuestos [1809]:

[1803]Lo que constituye una novedad respecto a la legislación anterior (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 299).

[1804]Respecto a la normativa anterior, Matía Prim (*El expediente de regulación de empleo*, *op*. cit., pág. 322) señalaba como "dudosa la legalidad de aquellos supuestos de avocación" no establecidos "por Ley sino por una simple norma reglamentaria" en referencia al art. 10, párrafo segundo DPE´72 y su posible contradicción con en el art. 4 de la Ley de Procedimiento Administrativo (de 17 de julio de 1958, modificada por Ley de 2 de diciembre de 1963), que preceptuaba: "La competencia es irrenunciable y se ejercerá precisamente por los órganos administrativos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación previstos por las leyes". Con posterioridad, Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 299, nota 146) ha matizado que la anterior tesis de Matía Prim respecto a la avocación "habría que extender(la) también a la delegación" [contemplada en el art. 8º B) RDMSE] ya que el art. 4 de la Ley procedimental "exigiría una ley formal para estas formas de trasferencias"; no obstante, continúa el autor, "no parece que se deba exigir una fuente normativa superior para la trasferencia de ejercicio cuando la propia asignación de competencia se hace por medio de un Decreto", añadiendo que la ley formal, a la que alude García Trevijano (*Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo II, Volumen I, Madrid, 1971, pág. 419), "se exige para una delegación o avocación temporal, pero con carácter de generalidad y no caso por caso como sucede en el artículo 8 D.M.S.E.".

[1805]Avocación ya contemplada en el DPE´72 (art. 10, párrafo segundo) e, incluso, en el D´44 (art. 3, párrafos primero y segundo *in fine*). No obstante, existe, en el periodo analizado, una diferencia respecto a las normativas precedentes: en éstas se establecía la obligación de la Delegación de Trabajo de poner en conocimiento de la Dirección General la iniciación del procedimiento, al objeto de que pudiera recabar la competencia [art. 3, párrafos primero y segundo D´44 y art. 4 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre de 1972, por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral (BOE, 2 de febrero de 1973)], mientras que en el RDMSE no se alude a dicha comunicación. Así pues, ante este mutismo normativo, hay que opinar con Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 301, nota 148) que sería de aplicación el art. 4 de la Orden de 18 de diciembre de 1972 (antes citada), "en cuanto que no se opone a la disposición derogatoria del D.M.S.E.", debiéndose señalar que el mencionado artículo preceptuaba en su párrafo primero: "(...). Cuando concurrieren las circunstancias previstas en el artículo anterior (es decir, los supuestos en que la Dirección General estaba facultada para recabar la competencia), lo pondrá (la Delegación de Trabajo) telegráficamente en conocimiento de la Dirección General (...), a efectos de determinar la competencia para tramitar y resolver el expediente" e indicaba en su párrafo segundo: "La Dirección General acusará recibo dentro de los tres días siguientes, y si recabase la competencia, lo hará constar de manera expresa, interesando de la Delegación la remisión del expediente y toda su documentación e informes".

[1806]De acuerdo con el art. 20.1 del Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo, la Dirección General de Trabajo *tendrá encomendada la ordenación y desarrollo de las acciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, así como de las demás condiciones de trabajo que tenga atribuidas el Departamento; la realización de estudios y elaboración de disposiciones sobre economía y productividad del trabajo, la prospección y análisis de los conflictos colectivos y, en general, el ejercicio de las funciones que en esta materia competan al Departamento. Le corresponde también la regulación y orientación de las instituciones, servicios y obras sociales en la Empresa, así como la seguridad e higiene en el trabajo.*

[1807]Ministerio denominado, con posterioridad al RDMSE, *de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social* en virtud del Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado. Meses después, la nueva denominación fue sustituida por la *de Trabajo y Seguridad Social*, en virtud del Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, sobre reestructuración de determinados órganos de la Administración del Estado.

[1808]De acuerdo con el art. 1º.Uno RDMSE, que, a su vez, se remite a la regulación del art. 41.1 LET´80.

A) Empresas de más de quinientos trabajadores [1810].

B) Empresas con dos o más centros de trabajo [1811], *en distintas provincias, afectados por el expediente* [1812], salvo que la Dirección General de Trabajo delegue expresamente la competencia [1813] *en una de las Delegaciones de Trabajo competente por razón del lugar* [1814].

C) Cuando la resolución *pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de Empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social* [1815], siempre y cuando la Dirección General de Trabajo recabe [1816] *la competencia para tramitar y resolver el expediente* [1817].

Respecto a los traslados, aunque no existe la menor duda de que se trata de una de las modificaciones sustanciales, el RDMSE establece una regulación específica *ex* artículo 3º [1818], pero sólo para el supuesto de que sea competente la Delegación de Trabajo, otorgando la competencia territorial en función del lugar de residencia de los trabajadores afectados, a diferencia del resto de las modificaciones sustanciales en que aquélla se delimitaba por la ubicación del centro de trabajo [1819]. No obstante, el mencionado precepto obvia toda referencia a la Dirección General, por lo que, ante este mutismo legislativo, cabe plantearse dos cuestiones, estrechamente relacionadas:

1ª.- Si el mencionado organismo central tiene competencia en la materia y

2ª.- En caso afirmativo, cuál es la Dirección General (de Empleo o de Trabajo) competente.

[1809] De acuerdo con el art. 8º RDMSE, al que se remite el art. 1º.Uno del mismo texto legal.

[1810] Art. 8º A) RDMSE, *a sensu contrario*.

[1811] El art. 8º B) alude concretamente a *varios centros de trabajo*, por lo que hay que opinar que existiendo más de uno (es decir, como mínimo dos) se da el presupuesto de hecho contemplado en el precepto.

[1812] Art. 8º B) RDMSE.

[1813] Lo que supone que la "inactividad" de la Dirección General hace que ésta "conserve" la competencia originariamente concedida.

[1814] Art. 8º B) *in fine* RDMSE.

[1815] Art. 8º C) RDMSE.

[1816] Existiendo cualquiera de los tres presupuestos de hecho citados, la actuación de la Dirección General recabando la competencia es requisito *sine qua non* para que pueda conocer y tramitar el expediente, suponiendo su "inactividad" la renuncia -tácita- al ejercicio de la facultad concedida *ex* art. 8º C) RDMSE, en cuyo caso la competencia de la Delegación de Trabajo permanecería inalterable.

[1817] Art. 8º C) *in fine* RDMSE.

[1818] Art. 3º RDMSE: "Es competente para la autorización del traslado de residencia de los trabajadores (...) el Delegado de Trabajo de la provincia en la que tengan su residencia los trabajadores afectados". Respecto al mencionado precepto, Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 298, nota 144, señala que *se limita a determinar la competencia de conocimiento*, no pudiéndose indicar que el mismo contenga trámites especiales de procedimiento como los contemplados en el art. 2º del mismo texto legal.

[1819] *Vid*. art. 1º.Uno RDMSE.

En relación a la primera cuestión, y por aplicación analógica del artículo 1º.Uno RDMSE, la respuesta debe ser afirmativa: la Dirección General tiene competencia en materia de traslados [1820] cuando exista cualquiera de los presupuestos de hecho contenidos en los apartados A) [1821] y C) del artículo 8º RDMSE [1822], ya que no existe ninguna razón para distinguir los traslados del resto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, máxime cuando el artículo 3º [1823] está ubicado en el Capítulo I [1824] que lleva por título *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*.

Respecto al apartado B) del artículo 8º, hay que indicar que también sería de aplicación al supuesto de movilidad geográfica, pero con una precisión: mientras que el mencionado apartado establece la competencia de la Dirección General en función de que *la Empresa tuviera varios centros de trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente*, en los supuestos de traslado la competencia vendrá determinada en función del lugar de residencia de los trabajadores afectados, de forma que si éstos residen en distintas provincias la competencia será de la Dirección General [1825], mientras que, si lo hacen en la misma provincia, la competencia será de la Delegación de Trabajo de la provincia de residencia, aunque el expediente afecte a varios centros de trabajo ubicados en provincias diferentes.

De otro lado, con esta interpretación se palia la laguna legal existente en el artículo 3º RDMSE que sólo alude al supuesto de que los trabajadores afectados tengan su residencia en una misma provincia [1826], sin mencionar la posibilidad de que los lugares de residencia de aquéllos estén ubicados en provincias distintas.

[1820] En cambio, Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 302, nota 151) sostiene que en materia de traslados *la regla general de asignación de competencia a las Direcciones Provinciales se convierte en la única; la existencia de una norma especial para traslados en el artículo 3, marginando a la norma general del artículo 1, excluye toda excepción a la regla general de competencia y todo conocimiento en primera instancia por la Dirección General*; no obstante, el autor matiza que *los motivos que fundamentan tal resultado no son fácilmente localizables* y añade que las razones para transferir la competencia al órgano superior son las mismas en los supuestos de traslados que para el resto de las modificaciones e, incluso, *pesan* (...) *más* en aquéllos pues *todo traslado (particularmente cuando es colectivo e implica el cambio del centro en su totalidad) implica una valoración de dos puntos geográficos, el punto de origen y el punto de destino, en función de razones de tipo económico, personal, social, etc."* (subrayados son nuestros). A ello habría que añadir que el art. 3º RDMSE alude al *Delegado de Trabajo de la provincia en la que tengan su residencia los trabajadores afectados*, partiendo de la base de que todos residen en la misma provincia, por lo que surge obligadamente una duda ¿y si los trabajadores residen en distintas provincias?; ante esta pregunta, hay que opinar, sólo hay una respuesta válida: sería competente en primera instancia la Dirección General de Trabajo, con independencia de que ésta pueda delegar *en una de las Delegaciones de Trabajo competentes por razón del lugar* (de residencia), posibilidad recogida en el art. 8º B) RDMSE, al que no se remite el art. 3º (a diferencia de otros preceptos), pero hay que entender aplicable por analogía.

[1821] Interpretado *a sensu contrario*.

[1822] Vistos *supra*.

[1823] Referido a los traslados.

[1824] Del RDMSE.

[1825] Con independencia de que la Dirección General pueda delegar en una de las Delegaciones de Trabajo competentes, como previene el art. 8º B) RDMSE.

[1826] Otorgando, por tanto, competencia a la Delegación de Trabajo de la provincia de residencia.

Respecto a la segunda cuestión, es decir qué Dirección General sería la competente, hay que afirmar que la competencia correspondería a la de Trabajo, por aplicación analógica del artículo 1º.Uno RDMSE, dado que la competencia de la Dirección General de Empleo queda "reservada" a los supuestos de suspensiones y extinciones contractuales.

Finalmente, hay que señalar que, con posterioridad al RDMSE, la Dirección General de Trabajo [1827], previa aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [1828], en virtud de su Resolución de 19 de octubre de 1982 [1829], *ex* disposición primera, apartado C) [1830], delega las competencias en la materia [1831] a los Subdirectores Generales de Relaciones Laborales y Productividad [1832], *sin perjuicio de que en cualquier momento el Director General pueda recabar para sí el conocimiento y resolución de cuantos asuntos*, comprendidos en la delegación de facultades, *considere oportunos* [1833].

[1827]En virtud del Real Decreto 275/1982, de 12 de febrero, sobre Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 16 de febrero), la Dirección General de Trabajo se integra en la Subsecretaria de Empleo y Relaciones Laborales (art. 3º.Siete), que, a su vez, fue creada por el Real Decreto 2966/1981, de 18 de diciembre, por el que se reestructuran y suprimen diversos órganos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 19 de diciembre y c.e. en BOE de 31 de diciembre), *ex* art. 1º.

[1828]Denominación ministerial procedente del Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado (*ex* art. 2), que sustituyó la de *Trabajo, Sanidad y Seguridad Social* contenida en el Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, sobre reestructuración de determinados órganos de la Administración del Estado.

[1829]Por la que se delegan determinadas facultades en los Subdirectores Generales de Relaciones Laborales y de Productividad (BOE, 13 de noviembre).

[1830]En la mencionada disposición primera la Dirección General de Trabajo acuerda: "Delegar en los Subdirectores Generales de Relaciones Laborales y Productividad la firma y resolución de expedientes tramitados por unidades administrativas dependientes de las mismas, que a continuación se mencionan:

(...).

C) En materia de modificación de condiciones de trabajo (...) y demás aspectos de la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución en primera instancia o en vía de recurso de alzada esté atribuido a esta Dirección General (de Trabajo), la totalidad de actuaciones inherentes a su tramitación y resolución, salvo aquellos expedientes que puedan incidir en servicios públicos, afecten a elevado número de trabajadores o revistan notoria trascendencia social".

[1831]Delegación que se justifica, entre otras razones, en la *necesidad de imprimir a las actuaciones administrativas la eficacia y celeridad que inspiran la Ley de Procedimiento Administrativo* (párrafo primero de su Exposición de Motivos).

[1832]Subdirectores Generales que pertenecían a la Dirección General de Trabajo, de acuerdo con el art. 20.2 del Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo y que tenían, con anterioridad a la delegación, encomendadas las siguientes materias: la Subdirección General de Relaciones Laborales "el estudio, elaboración e interpretación de las normas reglamentarias de trabajo, así como los expedientes de Convenios y conflictos colectivos, y, en general, los que afecten a las relaciones laborales plurales atribuidas a la Dirección General; igualmente tendrá encomendados los asuntos generales y la realización de las demás funciones de este Centro directivo no atribuidas específicamente a la Subdirección General de Productividad" (art. 21.1 Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero) y la Subdirección General de Productividad "el estudio, evaluación y formulación de propuestas sobre salarios, productividad, seguridad e higiene y demás condiciones laborales" (art. 22.1 Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero).

[1833]Disposición cuarta de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de octubre de 1982 (citada *supra*).

1.3.- Dirección General de Empleo [1834] del Ministerio de Trabajo[1835]

Organismo competente para:

A) *Constatar la existencia de fuerza mayor, con virtualidad para extinguir las relaciones de trabajo* [1836] o, en su caso, para suspenderlas [1837], siempre que el *hecho o hechos constitutivos* de aquélla se hubiese/n *originado en dos o más provincias* [1838].

B) Autorizar la suspensión o extinción [1839], por causas económicas o tecnológicas, siempre que:

a) Se trate de empresas de más de quinientos trabajadores [1840].

b) Se trate de empresas con dos o más centros de trabajo [1841], *en distintas provincias, afectados por el expediente* [1842], salvo que la Dirección General de Empleo, *para cada procedimiento en concreto* [1843], delegue expresamente su competencia [1844] *en una de las Delegaciones de Trabajo* competentes *por razón del lugar* [1845].

[1834] Integrada en la Subsecretaria de Empleo y Relaciones Laborales en virtud del Real Decreto 275/1982, 12 de febrero, sobre Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art. 3º.Siete). Sobre la creación de la mencionada Subsecretaria por el Real Decreto 2966/1981, de 18 de diciembre, *vid. supra* este mismo Capítulo.

[1835] *Vid. supra*, en este mismo Capítulo, las distintas y sucesivas denominaciones del referido Departamento ministerial.

[1836] Art. 6º.Uno RDMSE.

[1837] En el supuesto de que el/los hecho/s constitutivo/s de fuerza mayor no imposibilite definitivamente la prestación de trabajo (art. 6º.Uno RDMSE, *a sensu contrario*). La competencia de la Dirección General de Empleo en los supuestos de suspensión por fuerza mayor se determina en el art. 4º RDMSE, aunque no de forma expresa sino a través de la remisión que efectúa al art. 6º del mismo texto legal.

[1838] Art. 6º.Uno RDMSE.

[1839] Se alude indistintamente a ambos supuestos por no existir diferencias entre los mismos respecto al organismo competente en la materia, dada la remisión que el art. 5º RDMSE (referido a la suspensión) efectúa al art. 8º (referido a la extinción).

[1840] Dado que el art. 8º A) RDMSE señala la competencia de la Delegación de Trabajo en las empresas de *hasta quinientos trabajadores*, hay que entender que en el supuesto de que se rebase dicha cifra (como mínimo, quinientos uno) la competencia corresponde a la Dirección General de Empleo. De esta forma, como ha indicado la doctrina, el número de trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa actúa "como el factor determinante real de atribución de la competencia" (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 300).

[1841] El art. 8º B) alude concretamente a *varios centros de trabajo*, por lo que hay que opinar que existiendo más de uno (es decir, como mínimo dos) se da el presupuesto de hecho contemplado en el precepto.

[1842] Art. 8º B) RDMSE.

[1843] Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op.* cit., pág. 299.

[1844] Lo que supone que la "inactividad" de la Dirección General hace que ésta "conserve" la competencia originariamente concedida.

[1845] Art. 8º B) *in fine* RDMSE.

c) Cuando la resolución *pueda afectar a más de doscientos trabajadores* [1846]*, se trate de Empresa de ámbito nacional* [1847] *o la medida tenga especial trascendencia social* [1848], siempre y cuando la Dirección General de Empleo recabe [1849] *la competencia para tramitar y resolver el expediente* [1850]*.*

Respecto al mencionado reparto competencial, en función de la materia [1851], entre dos Direcciones Generales [1852], hay que indicar que no constituía novedad alguna en nuestro ordenamiento jurídico, ya que se había contemplado con anterioridad en el Decreto de 21 de febrero de 1963 [1853], en virtud del cual la Dirección General de Empleo tendría competencia *sobre autorizaciones de alteración de plantillas, despidos, suspensión y reducción del tiempo de prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena* [1854], mientras que *los expedientes de modificación de las condiciones laborales,* si no implicaban *despido, suspensión o reducción del tiempo de prestación de trabajo* seguirían *siendo de la competencia de la Dirección General de Ordenación del Trabajo* [1855].

Con posterioridad, el Decreto 88/1968, de 18 de enero [1856], integra ambas Direcciones Generales [1857] en una única Dirección General denominada *de Trabajo*, organismo al que el DPE´72 otorga, inicialmente [1858], competencias en materia de modificación, suspensión y extinción contractuales, desapareciendo, pues, el reparto competencial.

[1846] El número de trabajadores afectados *funciona como factor determinante de la posibilidad de la avocación o no, pero en ningún caso otorgando competencia originaria* a la Dirección General (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 300).

[1847] Se entiende que es empresa de ámbito nacional aquélla que cuenta con centros de trabajo en varias provincias; no obstante, el expediente afecta a un único centro de trabajo o a varios, pero ubicados en la misma provincia, ya que de lo contrario sería de aplicación el apartado B) del art. 8º RDMSE (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 300).

[1848] Art. 8º C) RDMSE. Respecto a la expresión que *la medida tenga especial trascendencia social*, Cruz Villalón (*op*. cit. *supra*, pág. 300) señala que se ofrece *una carta en blanco al órgano jerárquico superior para recabar su competencia* cuando *la trascendencia política -en sentido genérico del término- de lo solicitado haga interesante su intervención.*

[1849] Existiendo cualquiera de los tres presupuestos de hecho citados, la actuación de la Dirección General de Empleo recabando la competencia es requisito *sine qua non* para que pueda conocer y tramitar el expediente, suponiendo su "inactividad" la renuncia -tácita- al ejercicio de la facultad concedida *ex* art. 8º C) RDMSE, en cuyo caso, la competencia de la Delegación de Trabajo permanecería inalterable.

[1850] Art. 8º C) *in fine* RDMSE.

[1851] Modificación sustancial de las condiciones de trabajo o suspensión y extinción contractuales.

[1852] Dirección General de Trabajo (modificación sustancial de las condiciones de trabajo: art. 1º.Uno RDMSE) y Dirección General de Empleo [suspensión y extinción de contratos: arts. 6º.Uno y 8º B) y C) RDMSE].

[1853] Sobre competencias en los expedientes de crisis (BOE, 22 de febrero).

[1854] Art. 1º del Decreto de 21 de febrero de 1963.

[1855] Art. 2º del Decreto de 21 de febrero de 1963.

[1856] Sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 26 de enero).

[1857] De Empleo y de Ordenación del Trabajo.

[1858] Ya que posteriormente es modificado por el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo.

Reparto de competencias que vuelve a surgir, con claridad [1859] en virtud del Decreto 2132/1976, de 10 de agosto [1860], por el que las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo *respecto a los expedientes de extinciones, suspensiones de contratos laborales por las Empresas por razones tecnológicas o económicas, así como los que se refieren, en base a iguales causas, a reducción de tiempo de prestación de servicios de los trabajadores*, se difieren [1861] a la Dirección General de Empleo y Promoción Social [1862] (artículo 2º [1863]), mientras que los expedientes de modificaciones que *no impliquen extinción o suspensión* (...) *o reducción del tiempo de prestación de servicios* son competencia de la Dirección General de Trabajo [1864] (artículo 1º.1 *in fine*).

Así pues, el reparto de competencias entre dos Direcciones Generales, contenido *ex* RDMSE, no constituye *in genere* novedad alguna, aunque hay que hacer una matización: en los periodos precedentes [1865] la competencia en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo podía corresponder a distintas Direcciones Generales en función de si aquélla implicaba o no reducción de tiempo de prestación de servicios, de forma que si suponía la mencionada reducción la Dirección General competente era la misma que la que conocía los expedientes de suspensión y extinción; en cambio, en el RDMSE no existe distinción entre las modificaciones sustanciales, de forma que cualquiera que fuera el contenido de aquéllas (es decir, impliquen o no reducción del tiempo de servicio) la competencia correspondía a la misma Dirección General, concretamente a la de Trabajo [1866].

No obstante, esta distinción entre reducción o no del tiempo de prestación de servicio, como criterio de atribución de competencias, vuelve a surgir, con posterioridad, en el marco de las transferencias a las Comunidades Autónomas [1867], aunque se debe tener en cuenta que, en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo [1868], desaparece la necesidad de autorización administrativa en los

---

[1859] Ya que en el Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo), las competencias atribuidas a la Dirección General de Empleo y Promoción Social y a la Dirección General de Trabajo no estaban reguladas con precisión en la materia analizada. Prueba de ello es que el Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, procedió a dar nueva redacción a los preceptos del Decreto 535/1975 que aludían a la mismas (arts. 14, apartado 3 y 28, apartado 2), delimitando con claridad el reparto competencial.

[1860] Sobre este reparto competencial, *vid*., *supra*, el Capítulo precedente referido a la Transición.

[1861] Antes atribuidas a la Dirección General de Trabajo *ex* DPE´72. *Vid. supra*, al respecto, el Capítulo referido al segundo periodo de la etapa de Franco.

[1862] A través de la Subdirección General de Servicios de Empleo y Promoción Profesional.

[1863] En idéntico sentido, art. 1º.2 *in fine* del mismo Decreto.

[1864] A través de la Subdirección General de Normas Laborales del Sector Industria.

[1865] Obviamente, en las etapas de reparto competencial.

[1866] De esta forma, cuando el RDMSE alude a la Dirección General de Empleo señala con claridad su competencia para los supuestos de suspensión y extinción de relaciones de trabajo, sin hacer mención alguna a una posible competencia en la materia modificativa con reducción de tiempo de trabajo.

[1867] Siendo la andaluza un ejemplo de ello (*vid*. epígrafe siguiente).

[1868] *Por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (BOE, 23 de mayo y c.e. en BOE de 15 de junio).

supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo [1869] quedando reservada aquélla, de acuerdo con la mencionada Ley, sólo para los casos de extinciones (despidos colectivos o por fuerza mayor) y suspensiones contractuales [1870].

1.4.- Competencias de las Comunidades Autónomas. Especial referencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía

De acuerdo con el RDMSE en el supuesto de *Comunidades Autónomas a las que se hayan transferido competencias en la resolución de expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, resolverán los que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial, a través de los órganos laborales correspondientes* [1871], de lo que se desprende que intervendrá la Comunidad Autónoma que corresponda *siempre que el centro de trabajo afectado radique dentro de su territorio* [1872].

Ello supone que las normas sobre competencias [1873] *decaen* cuando se transfiere a la Comunidad Autónoma *el conocimiento de los expedientes de modificación* [1874] o de suspensión y extinción de las relaciones laborales, como ha

---

[1869] Estableciéndose, sólo para los supuestos de traslados colectivos, la posibilidad de intervención de la autoridad laboral, pero no para autorizar los mismos sino para *ordenar la ampliación del plazo de incorporación* y, en consecuencia, la *paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses* (art. 40.2, párrafo sexto LET´80 en la redacción dada por el art. 5.Dos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo). Así pues, se otorga a la autoridad laboral competencia para ampliar el plazo de la efectividad del traslado, inicialmente señalado en 30 días como mínimo (art. 40.1, párrafo tercero LET´80, en la redacción dada por el art. 5º.Dos de la Ley 11/1994), preceptos ambos que se refundieron, con idénticos párrafos, apartados y numeraciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 de marzo).

[1870] Siendo la norma procedimental reguladora de las mismas el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, *por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos* (BOE, 20 de febrero), derogatorio expreso del RMSE (*ex* disposición derogatoria Única.Dos).

[1871] Art. 1º.Dos RDMSE, debiéndose indicar, siguiendo a Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 303, nota 156), que el hecho de que el RDMSE *sitúe la aclaración* sobre *las transferencias de competencias a la Comunidad Autónoma* en su art. 1, referido en concreto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, *no merece mayor atención* ya que lo que viene a indicar es que *las Comunidades Autónomas tendrán competencia en la materia si se le ha trasferido*, siendo los *propios Decretos de transferencias* los que determinan, *en definitiva*, el *contenido* de las mismas. Asimismo, indica el autor (*op*. cit. *supra*) que el mencionado precepto *aparece* porque ya con anterioridad al RDMSE habían sido transferidas competencias, en materia de modificación de condiciones de trabajo, al Consejo General Vasco y a la Generalidad de Cataluña (pág. 302), en virtud, respectivamente, de los Reales Decretos 2209/1979 y 2210/1079, ambos de 7 de septiembre (pág. 302, nota 152).

[1872] Cruz Villalón, *op*. cit. *supra*, pág. 303, añadiendo el autor que la *regla* contenida en el precepto *es general para todas las Comunidades e inmodificable individualmente*. No obstante, puede ocurrir que la empresa tenga varios centros de trabajo, afectados por el expediente, ubicados en distintas Comunidades Autónomas, en cuyo caso Cruz Villalón alude a dos posibilidades: 1ª) que se tramiten los expedientes de forma independiente, resolviendo cada uno la Comunidad Autónoma que corresponda, y 2ª) que se incoe un único procedimiento ante la Dirección General de Trabajo, inclinándose por la atribución de competencia a la Administración Central del Estado *siempre que exista una relación causal entre los diversos cambios de condiciones laborales en los diversos centros de trabajo* (*op*. cit. *supra*, pág. 303, nota 155).

[1873] Vistas *supra*.

[1874] Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 302, con cita en nota 159 (de la misma página) de los Reales Decretos de transferencia de competencia para diversas Comunidades Autónomas.

sido el caso de la Comunidad Autónoma Andaluza [1875], a la que han sido transferidas competencias [1876], de forma sucesiva, en materia de:

A) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, excepto las que impliquen reducción de jornada (Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre [1877]) y

B) Suspensiones y extinciones de las relaciones laborales, así como reducciones de jornada (Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo [1878]).

[1875] Sobre otras Comunidades Autónomas, *vid*. *infra*.

[1876] De acuerdo con el art. 149.1.7ª de la Constitución es competencia exclusiva del Estado la *legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.* En consonancia con este precepto, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, vigente en el periodo analizado [aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre (BOE, 11 de enero de 1982)] establece que *corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la ejecución de la legislación del Estado* (art. 17 *ab initio*), en materia *laboral, con las facultades y servicios propios de la Administración respecto de las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección del Estado y de lo establecido en el artículo 149.1.2ª de la Constitución* (art. 17.2), debiéndose, no obstante, indicar que dicha Ley Orgánica ha sido derogada en virtud de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE, 20 de marzo), *ex* disposición derogatoria única, siendo, en la actualidad el art. 63 de esta última norma el que señala que *corresponden* a dicha *Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales*, aludiendo expresamente el apartado 3º del mencionado precepto a *los procedimientos de regulación de ocupación y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos entre centros de trabajo situados en Andalucía*.

[1877] Sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Junta de Andalucía *en materia de trabajo* (Boletines Oficiales del Estado de 3 y 4 de febrero de 1983), actualmente vigente de acuerdo con la disposición transitoria 2ª de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, que señala que "continuarán en vigor las actuales (...) disposiciones del Estado que se refieren a dichas materias" (de su competencia). En relación al resto de las Comunidades Autónomas, con competencias transferidas en la materia, *vid*. las distintas normativas en *Legislación laboral*, 18ª ed. (preparada por Rodríguez-Piñero, M.; Ojeda Avilés, A.; Fernández López, M.F. y Gorelli Hernández, J.), Madrid (Tecnos), 2002, pág. 669 y *Legislación laboral*, 20ª ed. (preparada por los mismos autores), Madrid (Tecnos), 2004, pág. 721, en relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo *siempre que no impliquen la supresión, suspensión de puestos de trabajo o reducción de jornada de trabajo*.

[1878] Sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía *en materia de expedientes de regulación de empleo* (BOE, 1 de junio), actualmente vigente de acuerdo con la disposición transitoria 2ª de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo (*vid, supra*). Asimismo, estas materias también han sido transferidas a otras Comunidades Autónomas, pudiéndose citar, al respecto y como ejemplo, Canarias [Apartado B),1º,a) del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 20 de diciembre de 1983, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 251/1985, de 23 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias (BOE, 5 de marzo)]; Comunidad Valenciana [Apartado B),1º,a) del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 22 de diciembre de 1983, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 262/1985, de 23 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana (BOE, 7 de marzo)]; Galicia [Apartado B),1º,a) del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de diciembre de 1983, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 1999/1984, de 12 de septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia (BOE, 12 de noviembre)]; Cataluña [Apartado B),I,a) del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 2 de febrero de 1984, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 331/1985, de 20 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña (BOE, 16 de marzo)]; País Vasco [Apartado B),1 del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 25 de marzo de 1985, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 812/1985, de 8 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOE, 4 de junio)] y Navarra [Apartado 2,a) del Acuerdo de la Junta de Transferencias de 24 de marzo de 1986, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 929/1986, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Foral de Navarra (BOE, 13 de mayo)], debiéndose indicar que todas estas normativas han sido tomadas de *Internet*: http://www.westlaw.es). Respecto a otras Comunidades Autonómas, con competencia, asimismo, transferida en materia de *expedientes de regulación de empleo*, *vid*. sus distintas normativas en *Legislación laboral*, 18ª ed. (preparada por Rodríguez-Piñero, M.; Ojeda Avilés, A.; Fernández López, M.F. y Gorelli Hernández, J.), *op*. cit., pág. 664 y mismos autores en *Legislación laboral*, 20ª ed., *op*. cit., pág. 716.

Respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hay que indicar que, de acuerdo con el artículo 1º del Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, y, concretamente, en virtud del Apartado B).1 del Acuerdo [1879] de la Comisión Mixta de Transferencias [1880], *se transfieren a la Junta de Andalucía las competencias de la Administración del Estado para conocer, tramitar y resolver los expedientes relativos a las siguientes materias:*
(...).
1.10. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siempre que no impliquen la supresión o suspensión de puestos de trabajo o reducción de jornada de trabajo* [1881].
(...).

De esta forma, a partir del 1 de enero de 1983, fecha en la que se preveía la *efectividad* de los mencionados *traspasos* [1882], queda transferida a la Junta de Andalucía [1883] competencia en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a excepción de las que supongan reducción de la jornada

[1879]De fecha 27 de diciembre de 1982, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, e incluido como Anexo I del mismo.

[1880]De acuerdo con la disposición transitoria 2ª.1 *ab initio* del originario Estatuto de Autonomía para Andalucía *se designará una Comisión Mixta paritaria Gobierno-Junta que regulará el proceso, el tiempo y las condiciones del traspaso de las competencias propias de la Comunidad, conforme al presente Estatuto. Asimismo determinará el traspaso de medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de tales competencias*, añadiendo el apartado 2 de la misma disposición transitoria que *la Comisión elevará sus acuerdos al Gobierno para su promulgación como Real Decreto* (en el mismo sentido, e idéntica dicción, se ha pronunciado la disposición transitoria 1ª, apartados 1 y 2, respectivamente, de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía.). Sobre la composición y normas de funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias para Andalucía, *vid*. Real Decreto 3825/1982, de 15 de diciembre, por el que se dictan *normas de traspaso de servicios del Estado y funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias* (BOE, 28 de diciembre).

[1881]En el mismo sentido e, incluso, con idéntica expresión literal, se pronunciaron (debiéndose indicar que la totalidad de las normativas que se citan a continuación han sido tomadas de *Internet*: http://www.westlaw.es): el Apartado B),1.10 del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 19 de julio de 1982, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia *en materia de trabajo* (BOE, 28 de septiembre), e incluido como Anexo I de la referida normativa; el Apartado B),1.10 del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 27 de diciembre de 1982, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Valenciana *en materia de trabajo* (BOE, 25 de febrero de 1983), e incluido como Anexo I de la citada normativa y el Apartado B).Primero,1.10 del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 23 de junio de 1983, aprobado por el art. 1º del Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias *en materia de trabajo* (BOE, 1 de junio), e incluido como Anexo I de la referida normativa. Asimismo, y con fecha anterior, hay que citar el Real Decreto 2209/1979, de 7 de septiembre, sobre traspaso de competencias del Estado al Consejo General del País Vasco *en materia de agricultura, sanidad y trabajo* (BOE, 21 de septiembre) y el Real Decreto 2210/1979, de 7 de septiembre, sobre traspaso de competencias del Estado a la Generalidad de Cataluña *en materia de agricultura, cultura, sanidad y trabajo* (BOE, 21 de septiembre), cuyos arts. 8.1.11 y 19.Uno.Once, respectivamente, transfieren a aquéllos la competencia sobre los expedientes relativos a la materia analizada, aunque con la salvedad de que no se emplea el adjetivo *sustancial* respecto a las modificaciones de las condiciones de trabajo.

[1882]Art. 3 del Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre: "Los traspasos a que se refiere este Real Decreto tendrán efectividad a partir del día 1 de enero de 1983, señalado en el acuerdo de la Comisión Mixta" [concretamente en su Apartado I)].

[1883]Siendo, pues, de aplicación lo preceptuado en el RDMSE y correspondiendo a la Comunidad Autónoma andaluza resolver los expedientes *que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial* y *a través de los órganos laborales correspondientes* (art. 1º.Dos).

de trabajo que siguen siendo competencia del Estado [1884] hasta el día 1 de junio de 1984 [1885] en el que también son traspasadas [1886].

Así pues, y hasta tanto se producía la transferencia a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de reducción de jornada laboral, resultaba que los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podían ser resueltos por dos Administraciones distintas [1887] en función de la naturaleza de la modificación, de forma que si ésta no suponía reducción de jornada la competencia correspondía a la Junta de Andalucía [1888], mientras que si implicaba la mencionada reducción era competente la Administración del Estado [1889].

Se vuelve, pues, a tomar el factor *reducción de jornada de trabajo* para el reparto de competencias, pero esta vez no para delimitar, dentro de la Administración del Estado, la concreta Dirección General [1890], sino para determinar la competencia o no de la Comunidad Autónoma.

2.- PROCEDIMIENTO

2.1.- PERIODO DE CONSULTAS

A diferencia de la etapa anterior [1891], en la que estaba prevista la posibilidad de acuerdo entre las partes afectadas [1892], pero sin establecerse normativamente el deber de *intentar* [1893] el mismo [1894], la LET´80 introduce la obligación del

---

[1884]Respecto a los expedientes que seguían siendo competencia del Estado, el Apartado D).1, párrafo primero del Acuerdo de Transferencias, integrado en el Anexo I del Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, preceptuaba la obligación de la Administración del Estado de facilitar *a la Junta de Andalucía información sobre los expedientes de regulación de empleo* (...) *que afecten a la Comunidad Autónoma.* Posteriormente, y una vez que se produce la transferencia respecto al resto de los expedientes de regulación de empleo, en virtud del Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo, se preceptúa que será la Comunidad Autónoma de Andalucía la que deberá facilitar *a la Administración del Estado información individualizada de cada uno de los expedientes de regulación de empleo presentados y/o resueltos* al objeto de *que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal* [Apartado D),b), párrafo tercero del Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 27 de diciembre de 1983, integrado en el Anexo I del Real Decreto 1035/1984].

[1885]Fecha en que entra en vigor el Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo, *sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de regulación de empleo* (BOE, 1 de junio), de acuerdo con su art. 5º.

[1886]Asimismo se produce en idéntica fecha y en virtud del mismo Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo, la transferencia de funciones en materia de *suspensiones y extinciones de las relaciones laborales por causas tecnológicas, económicas y de fuerza mayor* [Anexo I.B).1º.1].

[1887]Autonómica o central.

[1888]De acuerdo con el Anexo I.B).1.10 del Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre y en consonancia con la previsión efectuada *in genere* en el art. 1º.Dos del RDMSE.

[1889]En los términos señalados en el art. 1º.Uno RDMSE.

[1890]Como sucedía en los periodos precedentes.

[1891]*Vid.*, en el Capítulo precedente, el análisis efectuado al art. 45.Tres del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, *sobre relaciones de trabajo*.

[1892]Lo que suponía que, obviamente y *de facto*, habían existido negociaciones previas.

[1893]Como indica Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op.* cit., pág. 215, no había *obligación de intentar* (...) *el acuerdo, al menos como requisito formal y de procedimiento previo.*

empresario [1895] de *abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores* [1896].

Duración anterior que se reducirá a la mitad [1897] *cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el cinco por ciento del personal del centro* [1898], teniendo los referidos periodos la consideración de máximos [1899] ya que *las partes podrán darlos por terminados antes de expirado el plazo, por acuerdo entre ellas, o por desacuerdo expreso, reflejados en el acta correspondiente* [1900].

De esta forma, como ha indicado la doctrina [1901], antes de que se ratificara el Convenio 158 de la OIT [1902], *sobre la terminación de la relación de trabajo por*

[1894]No obstante, existían convenios colectivos en los que dichas negociaciones previas se preceptuaban como obligatorias, pudiéndose citar al respecto el CC, de ámbito nacional, para las Industrias del Calzado [homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 1979; BOE, 14 de julio de 1979 (IL 2593 de 1979 y corrección de errores en IL 3956 del mismo año)], cuyo art. 32.1 obligaba a la Dirección de la Empresa a *poner en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema.* Así pues, se puede indicar que, antes de que el Estatuto de los Trabajadores impusiera su obligatoriedad, ya se habían introducido, a través de la negociación colectiva y con carácter preceptivo, lo que posteriormente la norma sustantiva denominaría periodo *de discusión y consultas.*

[1895]*Salvo en los casos previstos en el apartado 1* del artículo 51, es decir exceptuando los supuestos de fuerza mayor (art. 51.3 *ab initio* LET´80). Sobre la no exigencia (o carácter facultativo) del periodo de consultas cuando el procedimiento es iniciado por los trabajadores, *vid.* García Tena, J.: *Regulación de Empleo. Causas y procedimiento*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social), 1981, págs. 114-115; no obstante, Albiol Montesinos, I.: "Extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales*. *El Estatuto de los Trabajadores* (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen 2º, Madrid (Edersa), 1989, pág. 282, sostiene que el periodo consultivo también es preceptivo cuando el procedimiento es iniciado por los trabajadores, autores, ambos, asimismo, citados por Goerlich Peset, J.M.: "Los despidos colectivos", AA.VV: *Comentarios a las leyes laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo II, Madrid (Edersa), 1994, pág. 186, nota 222, indicando que la primera opinión es la *mayoritaria* en la doctrina (*op*. *et loc*. cit. *supra*).

[1896]Art. 51.3 LET´80. Así pues, la *intención del legislador del Estatuto ha sido* (...) *favorecer una preponderancia de la autonomía colectiva frente al intervencionismo estatal* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op.* cit., pág. 258, en relación a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo *ex* art. 41 LET´80, aunque de perfecta aplicación a la materia analizada).

[1897]Es decir, quince días naturales.

[1898]Art. 51.13, párrafo primero *ab initio* LET´80.

[1899]*Los periodos de treinta días y de quince días, respectivamente, a los que se refieren los números tres y trece del artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores se entenderán máximos* (art. 9º *ab initio* RDMSE, una vez corregidos los errores del texto originario).

[1900]Art. 9º *in fine* RDMSE

[1901]Mut González, F.: "La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica (en adelante, RRLL), nº 3 (febrero), Madrid (La Ley), 1994, pág. 92.

[1902]De 22 de junio de 1982, ratificado por España el 18 de febrero de 1985 (BOE, 29 de junio), datos tomados de *Legislación laboral*, 13ª ed. (preparada por Rodríguez-Piñero, M.; Ojeda Avilés, A.; Fernández López, M.F. y Gorelli Hernández, J.), Madrid (Tecnos), 1997, pág. 218, nota 61, que coinciden con los que facilita López Gómez, J.M.: "Las causas económicas y empresariales de despido", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coord.: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996, pág. 43, nota 45 y Duréndez Sáez, I.: "El despido objetivo por crisis", AA.VV.: *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996, pág. 184, nota 129. No obstante, la compilación efectuada por Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I. en *Normas laborales vigentes*, Volumen V,

iniciativa del empleador, nuestro ordenamiento interno regulaba *una serie de garantías para los supuestos de despidos colectivos* [1903]*, como, por ejemplo, las referidas al periodo de consultas* y que se contemplan en el artículo 13 del referido Convenio [1904].

2.1.1.- Acuerdo en el periodo de consultas

En el supuesto de existencia de acuerdo [1905], éste deberá quedar reflejado *en documento escrito, suscrito por las partes, en el que conste, con claridad y precisión, los términos en que se hubiese producido* [1906], debiendo ser comunicado a *la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará* (...) *la extinción* [1907], a no ser que aquélla *apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo,* en cuyo caso *lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad* [1908].

Asimismo, *la autoridad laboral podrá acordar, motivadamente, a los solos efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo, que se tramite el* correspondiente *expediente* [1909].

Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1985, pág. 966/9, señala, como fecha del Instrumento de Ratificación el 26 de abril de 1985, siendo los demás datos coincidentes con los anteriores.

[1903]Nótese como la doctrina ya venía utilizando la expresión *despidos colectivos* antes de la aprobación de la Ley 11/1994.

[1904]Mut González, F.: "La incidencia del Convenio 158 de la OIT ...", *op*. cit., pág. 93. En efecto, el art. 13 del Convenio 158 de la OIT, señalaba en su apartado 1: "Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

a) Proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

b) De conformidad con la legislación y la prácticas nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo encontrándoles otros empleos" (subrayado es nuestro).

[1905]A través del mencionado acuerdo se pueden señalar *con total validez indemnizaciones superiores o incluso muy superiores al* (...) *límite de veinte días de salario por año de servicio*, teniendo *las partes negociadoras* absoluta *libertad para establecer de mutuo acuerdo, bien que las indemnizaciones* (...) *queden determinadas en el importe equivalente a veinte días de salario por año de servicio sin incremento de ningún tipo, bien a disponer sobre este importe mínimo los aumentos cuantitativos que consideren oportunos.* De esta forma, *es totalmente lícito que en este tipo de pactos se fijen unas indemnizaciones exactamente ajustadas* a los *veinte días de remuneración por año de servicio* o bien que *se estipulen determinados excesos superadores de aquel límite cuantitativo*, aunque se reduzca o restrinja *su percepción a las condiciones o supuestos que* las *partes negociadoras tengan a bien consignar, siempre que* los mismos *no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público* [STS (Social), u.d., de 20 de marzo de 1996 (IL J-491), debiéndose recordar que, a partir del 8 de febrero de 1989, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es la IV, no la VI].

[1906]Art. 11, párrafo segundo RDMSE.

[1907]Art. 51.5, párrafo primero LET´80, preceptuándose, asimismo, que *si durante* el mencionado *período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.*

[1908]Art. 51.5, párrafo segundo LET´80.

[1909]Art. 12, párrafo segundo RDMSE [sobre el mencionado precepto, *vid.* STS (CA) de 26 de enero de 2004 (RJ 2004/949; *Internet*: http://www.westlaw.es)], prescripción considerada por Alonso Olea de *una ilegalidad tan manifiesta -por contradecir ET, art. 51.5 («sin más trámite»)- que no puede ni debe ser aplicada* [*Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1985, pág. 337].

De esta forma, una vez logrado el acuerdo [1910] y comunicado a la autoridad laboral, ésta deberá resolver en uno de los siguientes sentidos:

1º.- Acordar la extinción de los contratos, dando por concluido el expediente.

2º.- Remitir el acuerdo a la autoridad judicial si estima que adolece de vicio de nulidad, en cuyo caso, obviamente, no acordaría la extinción de los contratos.

3º.- Decidir [1911] que se continúe con la tramitación del expediente, a los únicos efectos de dilucidar la procedencia o improcedencia de la prestación de desempleo [1912].

En el supuesto de que no recaiga resolución expresa en el plazo de quince días, *se entenderá autorizada la extinción* [1913], lo que supone que sólo juega la institución del silencio para el supuesto de extinción.

A sensu contrario, deberá recaer pronunciamiento expreso de la autoridad laboral cuando ésta decida remitir el acuerdo al órgano judicial o acuerde la continuación del procedimiento a los efectos de la prestación de desempleo.

De otro lado, si en el acuerdo se pactan indemnizaciones en favor de los trabajadores despedidos, como es normal que ocurra [1914], aquéllas *no podrán ser abonadas con cargo al Fondo de Garantía Salarial* [1915], si el empresario es declarado insolvente [1916], ya que, como ha indicado la doctrina [1917], en

---

[1910] Acuerdo en el que es posible que las partes establezcan una condición resolutoria respecto al derecho indemnizatorio siempre que la misma afecte sólo *a aquella parte de* las *indemnizaciones que supera el tope de los veinte días de salarios por año de servicio*, careciendo, por tanto, de *efectividad y licitud en lo que respecta a la parte de dichas indemnizaciones que es equivalente al importe de veinte días de salario por año de antigüedad* [STS (Social), u.d., de 20 de marzo de 1996 (IL J-491)].

[1911] A diferencia de los dos supuestos anteriores, en los que los párrafos primero y segundo, respectivamente, del art. 51.5 tienen carácter imperativo [la autoridad laboral *determinará* (...) *la extinción* o *pondrá* el acuerdo *en conocimiento de la autoridad judicial*], el tercer supuesto tiene carácter facultativo ya que se indica *podrá acordar*, aunque con la exigencia de que el acuerdo sea motivado (art. 12, párrafo segundo RDMSE).

[1912] Debiéndose tener en cuenta, como ya se ha indicado, que Alonso Olea (*op. et loc.* cit. *supra*) considera que esta posibilidad es ilegal por contradecir el art. 51.5 LET´80 que señala que, en el supuesto de acuerdo en el periodo consultivo, la autoridad laboral *determinará* la extinción *sin más trámite*.

[1913] Art. 51.5, párrafo primero *in fine* LET´80.

[1914] No obstante, como señala Alonso Olea [*Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 337], también el acuerdo *puede consistir en que el empresario renuncie a despedir a cambio de concesiones por parte de los trabajadores*, con la aclaración de que *la jurisprudencia tiende a afirmar la validez de estos pactos* (*vid*., al respecto, STCT de 25 de abril de 1985, citada por el autor, a título de ejemplo, en *op. et loc*. cit., nota 6a).

[1915] Art. 12, párrafo segundo *in fine* RDMSE. En contra, aduciendo la posible ilegalidad del precepto reglamentario por contradecir el art. 51.5 LET´80, se pronuncia López Gandía [citado por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, Madrid (Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983, pág. 266, nota 25].

[1916] Situación contemplada, entre otras, en el art. 33.1, párrafo primero LET´80 [en la redacción dada al mencionado precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores* (BOE, 4 de agosto)] y a la que se refiere el apartado 2, párrafo primero del mismo precepto, en virtud de la remisión que efectúa a los supuestos señalados en el *número anterior*.

[1917] Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 337.

consonancia con lo preceptuado ex artículo 33.2, párrafo primero LET´80 [1918], el citado organismo sólo está obligado a abonar las *indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente* [1919].

En cambio, aun existiendo acuerdo entre las partes en la fase consultiva, a partir de la entrada en vigor de Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores* [1920] y en virtud de la reforma que el artículo único de la misma efectúa en el artículo 33 LET´80, se obliga al Fondo de Garantía Salarial [1921], *en empresas de menos de veinticinco trabajadores,* a abonar el cuarenta por ciento *de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores* [1922], incluso en el supuesto de que la indemnización pactada supere el mínimo señalado *ex lege* [1923] ya que, como ha indicado la jurisprudencia [1924], en virtud de la redacción contenida *ex* artículo 33.8, párrafo primero, *la responsabilidad que* se *establece con cargo* al referido organismo es *pura, directa y limitada*, lo que supone, respectivamente, que *no está sujeta a condición*, que el Fondo es el *obligado directo e inmediato ante los trabajadores* y que la *obligación se traduce* en *un porcentaje (el cuarenta por ciento) de la indemnización legal, no de la pactada* [1925].

Finalmente, hay que indicar, respecto a la naturaleza del acuerdo recaído en el periodo de consultas [1926], considerada como uno de los aspectos *más*

[1918] Art. 33.2, párrafo primero LET´80: "El Fondo de Garantía Salarial (...) abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa (...)".

[1919] En contra, y en base al mismo precepto estatutario así como al art. 51.5 de idéntico cuerpo legal, García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., señala que dichas *indemnizaciones deben ser garantizadas* por el Fondo, ya que, según el art. 51.5, existe *un reconocimiento administrativo de las indemnizaciones pactadas* y, de acuerdo con el art. 33.2, las mismas *quedarían aseguradas* (pág. 266), aunque, en ningún caso, el Fondo estará *obligado a abonar una cantidad superior a la que* corresponda *al trabajador* en virtud del *art. 51.10* LET´80 (pág. 267).

[1920] Que tuvo lugar, al no disponerse en la misma *otra cosa*, a los *veinte días* de su publicación en el BOE [art. 2.1 Código Civil, precepto al que, asimismo, alude, a idénticos efectos, la STCT de 20 de noviembre de 1985 (IL 699 de 1987)]. De esta forma, su vigencia comenzó el 25 de agosto, dado que: fue publicada el 4 de agosto, los días a computar son naturales, no se incluye en el computo el día de la publicación (sino a partir del siguiente) y debe *transcurrir por entero el día final* [STS (CA, Sala 3ª) de 26 de octubre de 1968 (Ar. 4265)].

[1921] Organismo que *no asume*, en este caso, *una función aseguradora* (García Murcia, J.: "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", *op*. cit., pág. 121).

[1922] Art. 33.8, párrafo primero LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

[1923] Art. 51.10, párrafo primero LET´80.

[1924] STS (Social), u.d., de 27 de junio de 1992 [*Aranzadi Social*, Pamplona, Editorial Aranzadi, S.A. (en adelante, AS), 4684]. En el mismo sentido, STS (Social), u.d., de 24 de noviembre de 1992 (AS 8831), que se remite a la doctrina contenida en la anterior.

[1925] Subrayado es nuestro para destacar que la responsabilidad económica del Fondo debe ser calculada sobre la indemnización señalada *ex* 51.10, párrafo primero LET´80, con independencia de que las partes en el periodo de consultas hubieran acordado una cantidad superior.

[1926] También llamadas por la doctrina *especie de conciliación colectiva previa* (Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 337).

«resbaladizos» del procedimiento de regulación de empleo [1927], que no procede su identificación con la negociación colectiva dado el desfase existente entre el artículo 51.5, párrafo primero LET´80 y los convenios colectivos de empresa regulados en el Título III del mismo texto legal [1928], máxime después del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en su Sentencia 92/1992, de 11 de junio [1929] (Fundamento Jurídico 3º [1930]), en la que se señalaba [1931], *de forma incidental* [1932], que, aunque la *aceptación por parte de la representación de los trabajadores de las modificaciones acordadas por la empresa* supone *una negociación previa*, dicha *negociación no puede identificarse con la negociación colectiva regulada en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ni en cuanto a sus sujetos, ni en cuanto a los trámites* (...) *a seguir, ni en cuanto a su objeto y condicionamientos* [1933].

De esta forma, aunque un sector amplio de la doctrina indica [1934] que se trata de *un convenio colectivo impropio a nivel de empresa* [1935], hay que concluir afirmando, respecto al acuerdo recaído en el periodo de consultas, que *las diferencias formales con el convenio colectivo regulado en el título III* LET´80 *son lo suficientemente importantes como para rechazar la expresión convenio colectivo impropio*, siendo, pues, *más acertado entender que nos hallamos ante una fórmula de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa* (...) *que podría recibir la calificación de facultad de veto o de impugnación* [1936].

2.1.2.- Desacuerdo en el periodo de consultas

Transcurrido el periodo consultivo sin haberse logrado acuerdo entre las partes o habiendo existido desacuerdo expreso entre las mismas antes de expirar la duración preceptuada para aquél [1937], *el empresario solicitará de la autoridad*

[1927] Del Rey Guanter, S.: "Los despidos por «causas empresariales» y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts. 51 y 52 *c* del Estatuto de los Trabajadores)", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994, pág. 203.

[1928] *Vid*. Del Rey Guanter: *op. et loc.* cit. *supra*.

[1929] BOE, 15 de julio (datos tomados de Cruz Villalón, J.: "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, *op*. cit., pág. 128).

[1930] Dato tomado de la compilación efectuada por Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I. en *Normas laborales vigentes*, Volumen VI, Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1986 (remesa enero/93), pág. 1058/58.

[1931] Respecto al art. 41 LET´80, pero su doctrina podía tener *reflejo* en el art. 51 del mismo cuerpo legal (Del Rey Guanter, S.: "Los despidos por «causas empresariales» ...", *op*. cit., pág. 203).

[1932] Cruz Villalón, J.: "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ...", *op*. cit., pág. 129.

[1933] Datos tomados de Cruz Villalón, J.: "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ...", *op*. cit., pág. 129.

[1934] Aunque en referencia a la aceptación por los representantes legales de los trabajadores de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, *ex* art. 41 LET´80, pero de aplicación a la materia analizada.

[1935] Doctrina citada por Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 252, nota 60.

[1936] Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 256 (aunque en relación a la aceptación del acuerdo de modificación por parte de la representación legal de los trabajadores contenida *ex* art. 41.1 LET´80), citando, en el mismo sentido, a Ojeda Avilés en nota 65 de la misma página.

[1937] Posibilidad contemplada *ex* art. 9º RDMSE: *las partes podrán* dar *por terminados* los periodos de consultas *antes de expirado el plazo* en el supuesto de *desacuerdo expreso* entre las mismas, reflejado *en el acta correspondiente.*

laboral la correspondiente *autorización para la extinción de los contratos* [1938], entendiéndose la misma denegada si no recae resolución expresa de aquélla [1939] en el *plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquélla en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral* [1940], plazo que se reduce a la mitad, es decir, quince días naturales, en dos supuestos [1941]:

1º.- Cuando se trate de empresas de cincuenta o menos trabajadores [1942] o

2º.- Cuando los trabajadores afectados por el expediente constituyan el cinco por ciento o menos del personal del centro [1943].

En el mismo sentido, estarán legitimados para promover el procedimiento, en el supuesto de que no exista acuerdo en el periodo de consultas, *los trabajadores, a través de sus representantes* legales, *si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación* [1944], dada la remisión efectuada por el artículo 13 RDMSE [1945] al artículo 51.2 LET´80.

3.- DERECHO INDEMNIZATORIO

3.1.- Extinción del contrato de trabajo

El artículo 51.10 LET´80 [1946] introduce en relación con el periodo anterior tres modificaciones de interés:

[1938] Art. 51.5, párrafo tercero LET´80.

[1939] Art. 51.6, párrafo segundo LET´80.

[1940] Art. 51.6, párrafo primero LET´80.

[1941] Contemplados *ex* art. 51.13, párrafo primero LET´80.

[1942] El art. 51.13, párrafo primero LET´80 alude a *empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores* (subrayado es nuestro), por lo que hay que entender que no excede de la mencionada cifra la empresa que cuente con cincuenta trabajadores.

[1943] El art. 51.13, párrafo primero LET´80 alude a que *los trabajadores afectados no superen el cinco por ciento* (subrayado es nuestro), por lo que hay que opinar que no se supera el mencionado porcentaje cuando los trabajadores afectados supongan el cinco por ciento.

[1944] Art. 51.2, párrafo segundo LET´80.

[1945] Precepto reglamentario que *ab initio* señala: "En el caso de que en el período de consultas no hubiese habido acuerdo entre las partes, la solicitud de autorización para extinguir las relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas se promoverá ante la autoridad laboral competente, por el empresario o por los representantes legales de los trabajadores, en el supuesto mencionado del artículo cincuenta y uno, dos, del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito, en el que concretarán de modo claro y preciso los hechos en los que se fundamente la petición" (subrayados son nuestros).

[1946] Apartado que preceptuaba: "La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades" (párrafo primero). "En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario" (párrafo segundo).

1ª.- Tasación de la indemnización

Se tasa legalmente [1947] la indemnización [1948] por extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas o motivos tecnológicos [1949], estableciéndose [1950] en veinte días de salario [1951] por [1952] año [1953] de servicio [1954], con el límite máximo de doce mensualidades [1955].

[1947] Como indica Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 340, *el señalamiento directo de las indemnizaciones fue novedad procedimental importante* de la LET´80.

[1948] Al respecto, Alvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid (Civitas), 1990, señala que la indemnización legalmente tasada no tiene *la estructura propia del resarcimiento de daños* (pág. 19), por lo que, continúa el autor, la indemnización no se establece por el legislador *en función exclusiva de los perjuicios que sufre el trabajador por la pérdida del puesto de trabajo*, sino que, como indica el Tribunal Constitucional en Sentencia 6/1984, de 24 de enero (F.J. 4º), *atiende a finalidades globales de política social y económica*, cumpliendo *una función sustitutoria del resarcimiento de perjuicios, aunque no se calcule en función de los mismos* (pág. 20), debiéndose señalar que, concretamente, la primera expresión mencionada de la Sentencia del Tribunal Constitucional [BOE, 18 de febrero (IL 975)] corresponde al Apartado B), párrafo segundo del F.J. 4º, mientras que la segunda se ubica en el Apartado A) del mencionado fundamento de Derecho.

[1949] Respecto al periodo anterior, hay que recordar que para los supuestos de extinción del contrato de trabajo *por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en necesidades de funcionamiento de la empresa* (*ex* art. 39.Uno DLRT´77), declarada procedente, ya existía una indemnización tasada consistente en *una semana de* (...) *salario por cada año de servicio o fracción de año* (art. 44, párrafo primero DLRT´77). Sobre los requisitos para poder llevar a cabo el denominado *despido por circunstancias objetivas* (expresión empleada en el título del Capítulo III del DLRT´77), así como su carácter exclusivamente individual, *vid. supra* el Capítulo precedente, referido a la Transición Política y Democrática.

[1950] De forma *uniforme* [término empleado por Valdés Dal-Ré, F.: "Intervención administrativa y despidos económicos: funciones, disfunciones y tópica", RRLL, nº 3 (febrero), 1994, pág. 21].

[1951] Entendiéndose por salario, de acuerdo con la LET´80, *la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo* (art. 26.1), no teniendo, en cambio, *la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos* (art. 26.2). Sobre la inclusión en el concepto de salario de los pluses e incentivos, *vid*. STS (CA, Sala 3ª) de 27 de marzo de 1986 (IL 1187 de 1987).

[1952] Se establece, pues, por la Ley un *factor multiplicador* [STCT de 28 de enero de 1986 (Ar. 428), citada por Alvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios ..., op*. cit., pág. 30].

[1953] Con el prorrateo por meses de los *periodos de tiempo inferiores a un año* (art. 51.10, párrafo primero).

[1954] Entendiéndose por tiempo de servicio aquél en que *real y efectivamente* se ha trabajado para la empresa, *salvo que ésta por pacto o convenio, o por disposición legal, estuviera obligada a asumir y continuar el contrato laboral con la empresa anterior*, por lo que la indemnización por despido *ha de concretarse al tiempo de servicio efectivo a la empresa, salvo los casos de venta, cesión, traspaso, en los que se hubiere producido una sucesión de empresa* [STS (Social) de 17 de diciembre de 1985 (IL 836 de 1987), que, aunque referida a la indemnización por despido improcedente, es de perfecta aplicación a la materia analizada]. Así pues, en los supuestos de sucesión empresarial "el cálculo de la indemnización debe hacerse teniendo en cuenta la antigüedad inicial" [STCT de 10 de septiembre de 1986 (Ar. 7524), citada por Alvarez de la Rosa en *Pactos indemnizatorios ..., op*. cit., pág. 34]. Sobre la distinción entre antigüedad y tiempo de servicio, *vid*. SSTS (Social) de 20 de noviembre de 1985 y 17 de diciembre de 1985 (IL 589 y 836, respectivamente, de 1987) y STSJ de Cantabria de 21 de enero de 1998 (IL J-404), así como las Sentencias mencionadas por Alvarez de la Rosa en *Pactos indemnizatorios ..., op*. cit., págs. 32 a 35 (ambas inclusives). Asimismo, sobre la diferencia entre los conceptos de *antigüedad en la profesión y servicios profesionales*, *vid*. SSTS de 30 de abril de 1986 y 8 de junio de 1988 (Ar. 2283 y 5252, respectivamente), citadas por Alvarez de la Rosa, *op*. cit. *supra*, pág. 34.

[1955] Límite que *es indisponible para el Juzgador por ser un tope máximo legal* (Alvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios ..., op*. cit., pág. 29).

Límite máximo que coincide con el establecido en el artículo 116 LPL´76 [1956], aunque con una diferencia terminológica: mientras la ley procedimental alude *a un año de sueldo o jornal*, el artículo 51.10, párrafo primero indica *doce mensualidades*, por lo que, a primera vista, parece que el *año de sueldo* viene referido a catorce mensualidades (ya que se incluirían el importe de las dos gratificaciones extraordinarias), a diferencia de las *doce mensualidades* señaladas posteriormente *ex* LET´80.

No obstante, desde el punto de vista práctico, el límite máximo indicado en el Estatuto es el mismo que el establecido en la Ley rituaria ya que, dentro de las *doce mensualidades*, deben incluirse el importe de las gratificaciones extraordinarias, por lo que el límite máximo sería, en todo caso, el importe de *un año de sueldo* [1957].

A pesar de ello, aunque coincidan los límites indemnizatorios máximos establecidos *ex* artículos 116 LPL´76 y 51.10, párrafo primero LET´80, existe entre ambas normas una diferencia significativa: mientras que en la LPL´76 era el Magistrado quien, a su *prudente arbitrio* [1958], podía cuantificar la indemnización en *un año de sueldo*, en la LET´80 la aplicación del límite máximo no depende de la voluntad del órgano judicial, sino única y exclusivamente de los años de *servicio profesional* [1959] del trabajador despedido, de forma que, cuando éste alcance los 18 años de prestación de servicios ininterrumpidos a una misma empresa, opera *ope legis* el mencionado límite máximo [1960].

De otro lado, a partir de 1984 [1961], se establece la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial [1962] (*sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario* [1963]*)* de

---

[1956]Vigente en la fecha de entrada en vigor del Estatuto. Se indica LPL´76 por no estar aludiéndose a la redacción originaria de la Ley rituaria de 1973, sino que se está teniendo en cuenta las modificaciones introducidas por el Decreto 1925/1976, de 16 de julio (BOE, 14 de agosto y c.e. en BOE de 30 de septiembre).

[1957]Sobre la inclusión de las mencionadas gratificaciones en el salario a efectos del cálculo de la indemnización, *vid*. STS de 2 de febrero de 1987 (Ar. 751), citada por Alvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios ...*, *op.* cit., pág. 36.

[1958]*Vid. supra* en los Capítulos precedentes las amplias facultades conferidas a la Magistratura de Trabajo para la fijación de la indemnizaciones.

[1959]Empleando la misma expresión que la STS (Social) de 30 de abril de 1986 (IL 2300 de 1987) que distingue entre *antigüedad en la profesión y servicios profesionales*, indicando que *aquélla refleja el tiempo de desempeño de la profesión, aun cuando se haga en distintas empresas, mientras que el* (concepto) *de servicio profesional se concreta al del tiempo en el que el trabajador trabaja por cuenta y bajo la dirección de una empresa, sirviendo este último concepto para fijar la indemnización* (respecto a la mencionada Sentencia, hay que indicar que la misma viene referida a la indemnización por despido improcedente; no obstante, su doctrina puede ser invocada en la materia analizada).

[1960]Se indican 18 años, partiéndose de la base de que el mes tiene 30 días, que, multiplicados por 12 mensualidades, dan 360 días; dividida esta cantidad por 20 (que es lo que corresponde por año de servicio) resultan 18 años.

[1961]Con la entrada en vigor de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, y a través de la modificación del art. 33 LET´80.

[1962]Sobre la competencia de la Magistratura de Trabajo para la resolución de los litigios derivados de la mencionada responsabilidad, *vid. infra* el análisis efectuado en este mismo Capítulo.

[1963]Art. 2.2 Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE, 17 de abril y c.e. en BOE de 27 de mayo): "En Empresas de menos de veinticinco trabajadores, el

abonar [1964] el cuarenta por ciento [1965] *de la indemnización legal que corresponda* [1966] en las empresas de menos de veinticinco trabajadores [1967], *sin que el salario diario, base del cálculo* [1968]*, pueda exceder del duplo* [1969] *del salario mínimo interprofesional* [1970], de acuerdo con el artículo 33.2 LET´80 [1971], al que se remite

---

Fondo de Garantía Salarial hará efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario" (subrayado es nuestro). Como se puede comprobar, el presente precepto introdujo, respecto al art. 33.8 LET´80 (en la redacción dada por el artículo único de la Ley 32/1984), la aclaración de que no era necesaria la existencia de las anteriores situaciones para que el Fondo asumiera el pago del 40%.

[1964]Para el abono mencionado sólo se exige que la empresa tenga menos de veinticinco trabajadores y que la extinción haya sido autorizada a través del correspondiente procedimiento de regulación de empleo, sin que proceda una posterior reclamación del Fondo a la empresa. Es, pues, esta intervención del Fondo de Garantía Salarial totalmente distinta a la prevista en el art. 33.1 LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto) para los supuestos de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios*, en cuyo caso, de acuerdo con el apartado 4, párrafo segundo del mismo precepto, el mencionado organismo -al objeto de reembolsarse de las cantidades satisfechas- *se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores*. De esta forma, se puede indicar que la obligación de subrogación del Fondo *está en consonancia con la subsidiariedad de su responsabilidad* [STS (CA, no se indica Sala) de 9 de diciembre de 1986 (IL 4741 de 1988)].

[1965]Para que el Fondo abone el 40% *no será necesaria la reclamación previa en la vía administrativa* ante el mencionado organismo [STCT de 27 de noviembre de 1985 (IL 727 de 1987)]; con idéntica doctrina se pronuncian las SSTCT de 4 de febrero de 1986 (IL 1464 de 1987) y de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987). Posteriormente, el art. 49, párrafo segundo del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio (BOE, 30 de julio), en la redacción dada al mencionado párrafo por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio [por la que se modifican determinados artículos del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 15 de julio)], se expresó en el mismo sentido: "En las demandas dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial en base al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, no será necesaria la reclamación previa en vía administrativa ante dicho Fondo".

[1966]Art. 33.8, párrafo primero LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto): "En Empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo cincuenta y uno de esta Ley". Con posterioridad, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, recogió en su art. 2.2 el mencionado art. 33.8 (empleando, incluso, idéntica dicción literal), pero añadiendo *in fine* la aclaración (no existente en el art. 33.8) de que la obligación del Fondo de abonar el 40% aludido existía aun cuando no hubiera *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.*

[1967]Abono que, en los casos de extinción del contrato de trabajo autorizada en procedimiento de regulación de empleo, no se contenía en el texto originario del art. 33, como tampoco se preveía para el supuesto de extinción contemplado *ex* art. 52 c). No obstante, mientras que para la extinción por regulación de empleo el mencionado abono se instituyó en virtud del artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, para el supuesto del art. 52 c) fue establecido por el art. 41 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, *de Medidas fiscales, administrativas y de orden social* (BOE, 31 de diciembre y c.e. en BOE de 16 de febrero de 1995). Posteriormente, ambos preceptos fueron refundidos en el TRLET, procediéndose a la simultánea derogación expresa de los mismos a través de la disposición derogatoria única, apartados c) y l), respectivamente, del mencionado Texto Refundido.

[1968]Se está haciendo referencia, obviamente, al cálculo de la cantidad a abonar por parte del Fondo de Garantía Salarial, no a la indemnización que corresponde pagar a la empresa.

[1969]Si el salario real fuera igual o inferior al duplo del salario mínimo interprofesional, el 40% a abonar por el Fondo se calcularía sobre el salario real [STCT de 4 de febrero de 1986 (IL 1464 de 1987)]. Respecto a la inclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias en el importe del salario mínimo interprofesional, que sirve como criterio de referencia, inicialmente la doctrina entendió que debía ser incluida [STCT de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987)]; no obstante, con posterioridad, se ha producido un giro doctrinal en el sentido de resolverse que no es procedente su inclusión [STS (Social), u.d., de 11 de junio de 1998 (IL J-749 y *Jurisprudencia Seleccionada*, 1998, pág. 32)]. En virtud de la modificación normativa, operada por el art. 12.Cuatro del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, *para la mejora del crecimiento y del empleo* (BOE, 14 de junio), no sólo se eleva del duplo al triple el salario mínimo, como criterio de referencia, sino que, además, se hace expresa alusión a la inclusión en el cómputo de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

[1970]Art. 33.2, párrafo primero LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto). Al mencionado artículo y apartado se remite el apartado 8, párrafo segundo del mismo precepto

el apartado 8, párrafo segundo del mismo precepto [1972]. En consecuencia, como ha indicado la doctrina, *la responsabilidad* del Fondo [1973] *alcanza, en principio, al 40 por ciento de la indemnización que devenga el trabajador*, aunque *si ésta es superior a los límites legales* o *el salario/día*, tomado *como módulo de cálculo*, *es superior al doble del salario mínimo interprofesional,* dicha *responsabilidad* se *disminuye cuantitativamente* de forma *inversamente proporcional al incremento de esos límites* [1974]*.*

Así pues, el abono del mencionado 40% por parte del Fondo de Garantía Salarial, en los casos de extinción del contrato de trabajo autorizada en procedimiento de regulación de empleo [1975], no se contenía en el texto originario del artículo 33 LET´80. En cambio, sí se establecía en el supuesto de despido declarado improcedente [1976], cuando el empresario optara por la no readmisión, de acuerdo con el artículo 56.4 LET´80 [1977] que preceptuaba que en las empresas de menos de veinticinco trabajadores [1978] *la indemnización se reducirá en un veinte por*

---

señalando: "El cálculo del importe de este abono (por parte del Fondo de Garantía Salarial) se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número dos de este artículo"; no obstante, aunque el art. 33.8, párrafo segundo se remite al art. 33.2, hubiera sido más exacta la remisión si se hubiera indicado *párrafo primero* del mencionado artículo y apartado, ya que su párrafo segundo no alude al art. 51. De otro lado, el art. 33.2, párrafo primero contiene, asimismo, otro *límite máximo* cuantificado en *una anualidad*; sin embargo, este tope máximo nunca tendrá aplicación, en lo que respecta a la cantidad a pagar por el Fondo motivada por la extinción del contrato de trabajo en base al art. 51 LET´80, habida cuenta que la indemnización máxima total a percibir por el trabajador se establece en *doce mensualidades* (art. 51.10 LET´80), de las que el Fondo abonaría el 40%, por lo que jamás el mencionado organismo se vería obligado a pagar más de la *anualidad* (y ni siquiera la anualidad) señalada *ex* art. 33.2, párrafo primero, por lo que el referido límite máximo es irrelevante a los efectos analizados del pago del cuarenta por ciento por parte del citado organismo.

[1971]En la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto. En el mismo sentido, artículo 19.1 (al que se remite el apartado 3, párrafo primero, del mismo precepto) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[1972]Art. 33.8, párrafo segundo LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto): "El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número dos de este artículo".

[1973]*Ex* art. 33.8 LET´80.

[1974]García Murcia, J.: "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Editorial Tecnos, S.A.), 1985, pág. 152.

[1975]Sobre la mencionada responsabilidad del referido organismo, aun existiendo acuerdo entre las partes en la fase consultiva, *vid.* SSTS (Social) de 27 de junio de 1992 y 24 de noviembre de 1992, ambas en u.d. (AS 4684 y 8831, respectivamente), citadas *supra.* De otro lado, sobre la supresión del referido abono a partir del 1 de enero de 2014, *vid. infra*.

[1976]No cuando fuera declarado nulo [STS (Social) de 2 de diciembre de 1985 (IL 769 de 1987)].

[1977]Texto originario antes de la derogación expresa llevada a cabo por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

[1978]Es decir, veinticuatro (que es lo mismo que *menos de veinticinco*). No obstante, respecto al mencionado art. 56.4 son frecuentes las citas jurisprudenciales en las que, partiendo del número veinticinco, aluden a *empresas de más de veinticinco trabajadores* y de *menos de veinticinco trabajadores*, siendo la primera expresión (*más de veinticinco trabajadores*) totalmente incorrecta, ya que se toma como referencia un número equivocado (veinticinco) cuando la Ley alude a *menos de veinticinco*; de esta forma, *más de veinticinco trabajadores* supondría, como mínimo, veintiséis, no siendo éste el número de trabajadores que el legislador toma en consideración para determinar la responsabilidad del Fondo; asimismo, al aludirse a empresas de más o menos veinticinco trabajadores, se está obviando el supuesto de que aquélla tenga concretamente veinticinco. Entre las Sentencias que mencionan, erróneamente, a empresas de *más* de veinticinco trabajadores, se pueden citar, la del Tribunal Constitucional 6/1984, de 24 de enero [BOE, 18 de febrero (IL 975)], fundamentos jurídicos: 3º, párrafos quinto y sexto, y 4º, apartado B) *ab initio* y STS (Social) de 2 de diciembre de 1985 (IL 769 de 1987). Por tanto, la expresión correcta sería: empresas de menos de veinticinco trabajadores o empresas de veinticinco o más trabajadores.

ciento [1979], pagando el Fondo de Garantía el cuarenta por ciento de la *cantidad resultante* [1980]*.*

Es, pues, en virtud del artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores* [1981], cuando se procede a dar nueva redacción al artículo 33, derogando [1982], por otro lado, el artículo 56.4 [1983], sustituyéndose, en consecuencia, el *mecanismo de apoyo a las pequeñas empresas* [1984], de forma que: por un lado, se suprime la actuación del Fondo en los despidos improcedentes y, de otro, se establece su intervención en las extinciones de contratos autorizadas a través del correspondiente procedimiento de regulación de empleo.

En otras palabras, y como indica *ab initio* el párrafo decimonoveno del mencionado Preámbulo, *el número ocho del artículo 33 viene a sustituir la anterior redacción del punto cuarto del artículo 56*, añadiendo: *se suprime, por tanto, la reducción del 20 por ciento de la indemnización legal en caso de despido improcedente para pequeñas empresas y se mantiene sin embargo la aportación del cuarenta por ciento de la indemnización legal realizada por el Fondo, pero asignándola a las que sea necesario abonar con motivo de expedientes resueltos según el artículo 51 de la Ley* [1985], concluyendo el mencionado párrafo *in fine* con la indicación de que la finalidad de la norma era *reconducir una anomalía* (...), *por la cual extinciones de contrato que en realidad se deben a causas económicas o tecnológicas se tramitan por la vía del despido disciplinario, no concebido para tal virtualidad.*

2ª.- Privación de discrecionalidad al órgano judicial

[1979] Se refiere el precepto a la indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, contenida en el apartado 1,a) del mismo artículo.

[1980] Respecto al referido abono por parte del Fondo, la doctrina se cuestionó su sentido (García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 373), a la vez que indicó que se ofrecía al empresario *facilidades para despedir*, quedando, pues, *con el art. 56.4 ET* (...) *más oscura la alternativa que la ley concede* a aquél *entre readmisión* (...) *o indemnización tras un despido improcedente* ya que *hay muchas facilidades para decidirse por esta última* (*op*. cit. *supra*, pág. 374).

[1981] Sobre las reformas introducidas por la Ley 32/1984 en la LET´80, *vid.* STCT de 19 de febrero de 1986 (IL 1531 de 1987).

[1982] *Ex* disposición derogatoria única.

[1983] *Detrás* del cual se descubría *un dato más de toda la tendencia normativa* dirigida *a facilitar la financiación de las pequeñas y medianas empresas y a aligerarlas de gastos* [García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., pág. 371, *op. et. loc.* también citados por el mismo autor en "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", *op*. cit., pág. 153, nota 62].

[1984] Exposición de Motivos, párrafo decimocuarto, de la Ley 32/1984, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

[1985] Abono del cuarenta por ciento que se mantuvo hasta el 31 de diciembre de 2013, ya que fue anulado por la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, *de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014* (BOE, 26 de diciembre y c.e. en BOE, 27 de febrero de 2014), cuya disposición final quinta señala que con *vigencia indefinida* y *efectos de 1 de enero de 2014, se suprime el apartado 8 del artículo 33* TRLET, *manteniéndose el resto de la redacción, así como su numeración.*

En consonancia con el apartado anterior, se priva a la Magistratura de Trabajo de la facultad discrecional para cuantificar el importe concreto de la indemnización [1986], a diferencia de las etapas precedentes [1987] en las que el órgano judicial (dentro de los límites mínimo y máximo legalmente establecidos [1988]) fijaba a su *prudente arbitrio* [1989], y para cada caso específico, la cuantía indemnizatoria en función de los daños y perjuicios que estimaba se originaban por el cese [1990].

No se establece, pues, *ex* LET´80 [1991] un mínimo indemnizatorio a satisfacer en todo caso [1992], sino que la indemnización va directamente relacionada con el *tiempo de duración de la relación laboral* [1993].

En este sentido, no se puede entablar comparación alguna entre el límite mínimo de *quince días* contenido *ex* artículo 116 LPL´76 y los *veinte días* a los que alude el artículo 51.10, párrafo primero LET´80, dado que los días señalados en la primera norma suponían la cuantificación de la indemnización mínima a percibir [1994], mientras que el Estatuto añade *por año de servicio*, lo que supone la exigencia *sine qua non* de un año ininterrumpido de prestación de servicio a una misma empresa para tener derecho a los referidos veinte días de indemnización [1995].

[1986] Lo que supone, obviamente, una mayor seguridad para el trabajador que, de antemano, va a conocer la cuantía indemnizatoria a la que tiene derecho.

[1987] No obstante, existieron Convenios que, "adelantándose" al Estatuto de los Trabajadores, establecieron una indemnización tasada, como, por ejemplo, el Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio del Ministerio de Agricultura, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de octubre de 1979 (BOE, 26 de noviembre), que entró *en vigor el 1 de enero de 1979* con *plazo de validez de un año* (art. 3), cuyo art. 21, párrafo primero preceptuaba que los trabajadores *afectados definitivamente por una reducción de plantilla deberán cesar en el servicio, percibiendo una indemnización, por una sola vez, en la cuantía de dos mensualidades del último jornal devengado por cada año o fracción con un mínimo de cuatro mensualidades y un máximo de sesenta* (subrayados son nuestros), aclarando el párrafo segundo del mencionado artículo que *se entenderá por mensualidad*, a estos efectos, *el resultado que resulte de dividir por doce la retribución anual neta, a cuyo fin se entenderán cantidades deducibles las cotizaciones de la Seguridad Social.*

[1988] Art. 116 LPL´76: "La indemnización que fije el Magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal (...)".

[1989] Sobre el prudente arbitrio del órgano judicial en la fijación de las indemnizaciones, *vid. supra* Capítulos precedentes.

[1990] Así pues, en la etapa analizada, y a diferencia de los periodos precedentes, la indemnización por extinción contractual autorizada en el correspondiente procedimiento de regulación de empleo no se va a calcular *por el legislador en función de los perjuicios que sufre el trabajador por la pérdida del puesto de trabajo*, sino que la indemnización viene fijada *ex lege*, atendiendo a *finalidades globales de política social y económica* [expresiones tomadas de la STCo 6/1984, de 24 de enero (BOE, 18 de febrero e IL 975 de 1984) que, aunque referida al posteriormente derogado art. 56.4 LET´80, su doctrina es de aplicación a la materia analizada].

[1991] Art. 51.10, párrafo primero.

[1992] Como sucedía *ex* art. 116 LPL´76 en el que se fijaban quince días, con independencia de los años de servicios prestados en la empresa.

[1993] Por emplear la misma expresión que la utilizada en la STCo 6/1984, de 24 de enero [F.J. 4º,A) *ab initio*], que, aunque referida a la indemnización por despido improcedente, es de perfecta aplicación a la materia analizada.

[1994] Sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios a la empresa, aunque, obviamente, aquél era un factor (más) a tener en cuenta por el Magistrado para la fijación de la indemnización.

[1995] Con independencia del prorrateo *por meses* de *los periodos de tiempo inferiores a un año*; de esta forma, si el trabajador ha prestado servicios, por ejemplo, durante seis meses, la indemnización será de diez días, inferior, en este caso, a la señalada con carácter general *ex* art. 116 LPL´76, lo que supone que la prescripción contenida en la norma rituaria hay que entenderla derogada por la LET´80 al ser contraria a la misma. Sobre la competencia de la Magistratura

De otro lado, la determinación concreta de la cuantía indemnizatoria en función única y exclusivamente del tiempo de servicio [1996], sin intervención alguna del *prudente arbitrio* del órgano judicial, supone que éste va a limitar su actuación [1997] a los casos de impago de la indemnización por parte del empresario o disconformidad respecto a su cuantía [1998], supuestos ambos en que la iniciación del procedimiento judicial va a tener lugar a instancia de parte [1999], nunca de oficio, lo que contrasta con las etapas precedentes en las que, una vez autorizada la medida por el organismo administrativo, éste remitía a la Magistratura de Trabajo copia de la resolución [2000], tramitándose *de oficio el procedimiento* [2001].

Consecuencia lógica de la anterior afirmación es que la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 [2002], a diferencia de todas las leyes rituarias precedentes [2003], no

---

de Trabajo para dirimir los litigios que se produzcan entre empresario y trabajador/es respecto a la indemnización por extinción contractual, *vid*. el análisis efectuado *infra* en este mismo Capítulo.

[1996]Obviamente, también juega un rol importante el salario, ya que, a igual tiempo de prestación de servicio, la indemnización puede ser distinta si son diferentes las retribuciones salariales percibidas (a mayor salario, mayor indemnización y viceversa, aunque el tiempo de prestación de servicio sea idéntico). No obstante, hay que indicar que el factor *salario* no supone novedad alguna respecto a las etapas precedentes, ya que en éstas también las indemnizaciones giraban sobre la cuantía salarial, con la diferencia de que los días concretos de salario eran fijados por el órgano judicial, mientras que en el periodo analizado en el presente Capítulo vienen tasados *ex lege.*

[1997]Se está haciendo referencia a la fijación de la cuantía indemnizatoria, no a otras materias en las que también se prevé la intervención del órgano judicial, pero con un procedimiento distinto, como, por ejemplo, las señaladas *ex* art. 51.5, párrafo segundo LET´80 para los supuestos en que la autoridad laboral apreciase *dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo* llevado a cabo durante el periodo consultivo.

[1998]Como expresamente se señala en el art. 20.2 RDMSE (en la redacción dada al precepto por el artículo único del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre, por el que se modifican determinados preceptos del RDMSE y se adiciona el mencionado artículo 20).

[1999]En concreto, a instancia del trabajador, ya que se trata del *ejercicio individual* de una acción derivada *de su contrato de trabajo* de acuerdo con el art. 4.2,g) LET´80, al que se remite el art. 20.2 RDMSE (precepto introducido por el artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre).

[2000]*Sin perjuicio de ser ejercitables estos derechos por los propios trabajadores* afectados (art. 7º, párrafo primero D´44).

[2001]*Vid*. arts. 7º D´44, 110 LPL´58, 110 LPL´63 y 114 LPL´66, analizados *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco, y arts. 114 LPL´73 y 115 LPL´76, analizados *supra* en el Capítulo correspondiente al segundo periodo de la etapa de Franco. Respecto a los mencionados preceptos, hay que indicar que existen expresiones, contenidas *ex* D´44, que permanecieron invariables en las sucesivas leyes procedimentales aludidas, como, por ejemplo, cuando indica que la Magistratura *acusará recibo dentro del tercer(o) día y tramitará de oficio el procedimiento siguiendo las normas procesales*, considerándose *la(s) mencionada(s) resolucion(es) como demanda(s), con los requisitos formales suficientes* (las sílabas en paréntesis son las únicas diferencias entre el D´44 y las leyes de procedimiento). En relación a los textos rituarios, el contenido del art. 110 LPL´58 fue reproducido al pie de la letra por las siguientes leyes procedimentales de 1963, 1966, 1973 y 1976 citadas.

[2002]Elaborada a raíz de *la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, ya que al introducir éste *profundas modificaciones en la naturaleza y contenido de las relaciones laborales*, se debe *acomodar los preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral al nuevo ordenamiento sustantivo* (párrafo primero *ab initio* de su Exposición de Motivos). De otro lado, *el nuevo tratamiento legal del despido exige una revisión de las reglas procesales sobre la materia, al igual que las relativas a la extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas* (párrafo tercero *ab initio* de su Preámbulo). En consonancia con la anterior, hay que indicar que la publicación de un nuevo texto procedimental a raíz de la modificación de las normas sustantivas es una constante -obligada- en nuestro ordenamiento jurídico, de manera que cuando por Ley 11/1994, de 19 de mayo, se produce la reforma del Estatuto de los Trabajadores, aquella misma Ley modifica los artículos concordantes de la norma procedimental, estando en la ambas normativas -sustantiva y procesal- refundidas en sendos Textos aprobados por dos Reales Decretos Legislativos sucesivos: 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 de marzo) y 2/1995, de 7 de abril (BOE, 11 de abril), respectivamente.

[2003]Leyes de Procedimiento de 1958, 1963, 1966, 1973 y 1976.

va a hacer alusión a la remisión de la resolución a la Magistratura de Trabajo por parte del organismo administrativo [2004], estando sólo prevista [2005] la iniciación del procedimiento de oficio *como consecuencia* de los acuerdos [2006] *de la Autoridad laboral a que se refieren el párrafo segundo del número cinco del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores* [2007].

3ª.- Facultad del organismo administrativo en el supuesto de fuerza mayor

Se faculta [2008] a la autoridad administrativa laboral, en los supuestos de extinción por fuerza mayor [2009], para *exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial* [2010].

Con posterioridad, y a raíz de la reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, los dos párrafos del originario artículo 51.10 LET´80 quedaron desglosados en los apartados 8 y 12, párrafo cuarto, del nuevo artículo 51 [2011], permaneciendo [2012] en el originario [2013] Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [2014], derogatorio, entre otras, de la LET´80 [2015].

[2004]Remisión que era una obligación del organismo administrativo, no una facultad, así como también era obligación de la Magistratura -no una facultad- tramitar, a continuación, el procedimiento, como se puede comprobar de la dicción de los textos procedimentales mencionados *supra.*

[2005]En la materia analizada.

[2006]Referidos a la apreciación por parte del organismo administrativo, *de oficio o a instancia de parte*, de *dolo, coacción o abuso de derecho* en la conclusión del acuerdo en el periodo consultivo.

[2007]Art. 133 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio), en adelante, LPL´80.

[2008]Se trata de una facultad de la que la autoridad administrativa puede hacer uso o no, de ahí que el art. 51.10, párrafo segundo LET´80 indique "podrá exonerar o reducir" (subrayado es nuestro).

[2009]Sobre esta posibilidad se efectuará un análisis más detallado *infra* en este mismo Capítulo.

[2010]Art. 51.10, párrafo segundo *ab initio* LET´80; no obstante, se reconoce el derecho del Fondo de Garantía Salarial para *resarcirse del empresario* por las cantidades abonadas a los trabajadores (art. 51.10, párrafo segundo *in fine* LET´80), lo que supone que, en última instancia, es el empresario el sujeto obligado al pago, aunque el Fondo "adelante" la indemnización a los trabajadores. Supuesto de intervención del Fondo totalmente distinto del contemplado en el art. 33.8 LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto) en virtud del cual el mencionado organismo (en las empresas de menos de veinticinco trabajadores) abona el cuarenta por ciento de la indemnización por extinción de contrato, sin posibilidad de reclamación posterior al empresario.

[2011]En la redacción dada por el art. 5º.Nueve de la Ley 11/1994.

[2012]Con los mismos números de artículo y apartados.

[2013]Ya que el art. 51 TRLET ha sido objeto de modificación en su totalidad por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 7 de julio). Asimismo, determinados apartados (aunque no los analizados, en concreto el 1,2,4,5 y 6) del referido precepto fueron modificados, respectivamente y con anterioridad, por el art. 2, Uno, Dos, Tres, Cuatro y Cinco de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, *de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (BOE, 18 de septiembre).

[2014]Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de la autorización concedida al Gobierno, por la disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, *de Medidas fiscales, administrativas y de orden social*, para que elaborara un Texto Refundido de la LET´80, con las modificaciones introducidas con posterioridad a la norma estatutaria. Autorización de refundición que ya había sido conferida al Gobierno en la Ley 11/1994, de 19 de mayo (*ex* disposición final sexta), pero de la que no se hizo uso.

[2015]De acuerdo con su disposición derogatoria única, apartado a).

De esta forma, el apartado 8 del artículo 51 TRLET [2016] recoge [2017] el contenido del originario artículo 51.10, párrafo primero [2018], fijando la indemnización en *veinte días de salario por año de servicio*, con el límite máximo de *doce mensualidades* [2019].

Respecto a la fuerza mayor, el apartado 12 del artículo 51 [2020] recoge en su párrafo cuarto [2021] el contenido del texto originario [2022] , pero regulando de forma más clara y precisa las responsabilidades del empresario y del Fondo de Garantía Salarial en el abono de las indemnizaciones [2023].

3.1.1.- Orden jurisdiccional competente

A) Litigios entre empresario y trabajador/es afectado/s por la extinción.

En el supuesto de que el empresario no abonara la indemnización, tasada *ex lege* [2024] o fijada en virtud de pacto individual o colectivo [2025], o existiese disconformidad sobre su cuantía, el trabajador o trabajadores afectado/s [2026]

[2016] Antes de la modificación llevada a cabo en el artículo 51 TRLET por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

[2017] Como previamente hizo la Ley 11/1994.

[2018] Con idéntica dicción literal, a excepción de la expresión inicial que sustituye la frase *la indemnización, en caso de ser autorizada la extinción* (texto originario) por la de *los trabajadores cuyos contratos de trabajo se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho* (texto vigente, antes de la reforma llevada a cabo en el artículo 51 TRLET por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

[2019] Art. 51.8 TRLET: "Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades".

[2020] Antes de la modificación llevada a cabo en el artículo 51 TRLET por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* ya que, en virtud de aquélla, el precepto consta de once apartados. En virtud de la referida reforma, el contenido del apartado 12 ha pasado al apartado 7 con la misma dicción literal en todos sus párrafos.

[2021] Art. 51.12, párrafo cuarto TRLET: "La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario". De otro lado, los párrafos primero y tercero del mencionado artículo 51.12 procedían del originario art. 51.1 LET´80, aunque la regulación de éste era bastante más concisa y escueta que la establecida en virtud de la Ley 11/1994.

[2022] Plasmado en el art. 51.10, párrafo segundo LET´80.

[2023] Si se compara el texto originario con el párrafo cuarto del nuevo artículo 51.12, que recogió en esencia el contenido de aquél, la dicción del texto vigente no admite dudas sobre la posibilidad de abono de la indemnización por parte del Fondo, sin perjuicio de su repercusión posterior al empresario.

[2024] Veinte días de salario por año de servicio, con el límite máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el art. 51.10, párrafo primero LET´80, que constituye *una norma de derecho necesario que forzosamente hay que respetar*, no siendo *lícito ni posible* que se acuerden indemnizaciones que no alcancen la cuantía mínima contenida en el precepto [STS (Social), u.d., de 20 de marzo de 1996 (IL J-491)].

[2025] Aunque el contenido del art. 51.10 LET´80 es *irrenunciable*, ello no es obstáculo para que sea posible *la existencia de la opción de una oportunidad más favorable que redunde en mayor beneficio para cada uno de los trabajadores* (...) *máxime cuando el artículo 20 del RD 2732/1981, de 30 de octubre*, señala la posibilidad de que *en virtud de pacto individual o colectivo se haya fijado una cuantía superior* a la contenida en el precepto estatutario [STSJ de Madrid de 10 de febrero de 1995 (AS 808)].

[2026] El trabajador o trabajadores afectado/s por la extinción son las únicas personas legitimadas para interponer demanda ante la Magistratura de Trabajo en reclamación del abono de las indemnizaciones establecidas *ex* art. 51.10 LET´80, sin que sea de aplicación el procedimiento de oficio contenido en el art. 133 LPL´80, ya que éste se refiere al

tendría/n derecho a reclamar ante la Magistratura de Trabajo [2027], por lo que, en estos supuestos, la competencia del órgano judicial es exclusiva y excluyente, sin intervención alguna de la autoridad administrativa laboral.

Es cierto que la anterior afirmación no es deducible del artículo 51.10, párrafo primero LET´80 que se limita a indicar que la indemnización *será de veinte días por año de servicio* [2028], ni tampoco del RDMSE [2029] (versión originaria [2030]), pero

---

apartado 5 del art. 51 y no al apartado 10 del mismo precepto [STCT de 30 de enero de 1982, *Jurisprudencia Laboral, de Seguridad Social y Sanidad* (en adelante JL), Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Volumen I-1982, marginal 484)].

[2027]Según el Tribunal Supremo, la Magistratura sería el órgano competente no sólo cuando la indemnización es a cargo del empresario, sino también cuando el obligado al pago es el Fondo de Garantía Salarial *en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de las empresas o en el de las que tengan menos de veinticinco trabajadores*, ya que *razones de lógica jurídica* (...) *aconsejan mantener un tratamiento unitario en cuanto a la competencia para conocer de la fijación y abono de las* (...) *indemnizaciones, bien sean -en su totalidad o en parte- a cargo del empresario, bien del Fondo de Garantía Salarial, ya que una solución contraria rompería la continencia de la causa al tratarse de acciones que tienen su base en un mismo* (...) *hecho causal y obligaría a dilucidar el litigio ante diversos órganos jurisdiccionales,* sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de *una única indemnización a percibir por la misma persona*, siendo sólo distintas las obligadas a su pago [STS (Social) de 20 de marzo de 1986 (IL 1674 de 1987 y Ar. 1357)]; en el mismo sentido e idéntica dicción literal, SSTS (Social) de 22 de marzo de 1986 (IL 1683 de 1987 y Ar. 1375) y 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988). No obstante, la STCT de 22 de enero de 1986 (IL 1111 de 1987), invocando las SSTS (CA, Sala 3ª) de 10 de septiembre de 1983 y 13 de octubre de 1983, así como la STS (Social) de 18 de septiembre de 1982, mantiene la doctrina contraria, declarando *la incompetencia del orden judicial laboral* en los supuestos de acciones contra el Fondo *para obtener el pago de las cantidades no abonadas por la empresa al ser declarada insolvente*, remitiéndose, al efecto, a los arts. 8 y 9 del Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, regulador del funcionamiento y estructura del mencionado Fondo [en el mismo sentido, STCT de 30 de abril de 1986 (IL 2431 de 1987)]. Y, efectivamente, el art. 8 del mencionado Real Decreto 2077/79 señala que las *resoluciones de las Comisiones Provinciales* territoriales competentes (referidas a las solicitudes de los trabajadores) *podrán ser recurridas en alzada ante la Secretaría General en el plazo de quince días hábiles* (apartado 1), poniendo la resolución de la mencionada Secretaría *fin a la vía administrativa* (apartado 3) y preceptuando el art. 9 que las *resoluciones de la Secretaría General* (recaídas en vía de recurso) *podrán ser objeto de recurso contencioso-administrativo.* A este respecto, se puede opinar, dada la ausencia unanimidad doctrinal, que sería competente el orden jurisdiccional laboral en las controversias que se susciten de las reclamaciones al Fondo del 40% de la indemnización por extinción autorizada en el correspondiente procedimiento de regulación de empleo (art. 33.8 LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto), mientras que para las reclamaciones derivadas de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios* (art. 33.1 LET´80, en la redacción dada por el artículo único de la Ley 32/1984) sería competente el orden contencioso-administrativo de la jurisdicción. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, a partir de la Ley 20/1988, de 14 de julio (por la que se modifican determinados artículos de la LPL´80) y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral [aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (BOE, 2 de mayo y c.e. en BOE de 23 de mayo), derogatorio de la LPL´80 y de sus disposiciones modificativas], la cuestión quedó definitivamente zanjada a través del otorgamiento a los órganos judiciales laborales de la competencia para conocer de las controversias que se susciten contra el Fondo de Garantía *en los casos en que le atribuya responsabilidad la legislación laboral* [art. 2,f)], es decir, en todos los supuestos en que el mencionado organismo sea responsable del pago, repitiendose el el mencionado precepto -con el mismo número de articulado y letra- en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

[2028]Por lo que el *cálculo ha de hacerse desde el día de ingreso en la empresa* [STS (Social) de 17 de febrero de 1986 (IL 1239 de 1987)], significando el tiempo de servicio *el que corresponde a un empleo que se presta de hecho, actual y positivamente, sin interrupción fáctica convenida o legal*, de forma que la cuantía de la indemnización *no puede superar el del tiempo en que real y efectivamente* (se) *hubiera trabajado al servicio de la empresa* [STS (Social) de 17 de diciembre de 1985 (IL 836 de 1987)] o, lo que es lo mismo, *la indemnización por despido se fija con arreglo a los años de servicio* y no respecto *a la antigüedad en la actividad laboral sea cualquiera el empresario a cuyo servicio estuviera* [STS (Social) de 20 de noviembre de 1985 (IL 589 de 1987), con remisión a otras sentencias de la misma Sala con idéntica doctrina], debiéndose aclarar que todas las sentencias citadas se refieren a indemnización por despido improcedente, pero su doctrina es de perfecta aplicación a la materia analizada.

[2029]Es más, el art. 15, párrafo primero del RDMSE (versión originaria) señalaba que la resolución de la autoridad laboral *decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente*, de lo que se podía deducir que correspondía al organismo administrativo la fijación del importe de las indemnizaciones.

sí del artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre [2031], por el que se modifican los artículos 15 [2032] y 19.Dos [2033] del RDMSE y se adiciona al mismo un nuevo precepto *que figurará como artículo veinte*, siendo el mencionado artículo 20 [2034], en su apartado 2, el que otorga, con meridiana claridad, competencia al órgano judicial [2035] en los litigios derivados del impago por parte del empresario [2036] o disconformidad en la cuantía indemnizatoria entre empresario y

---

[2030]Como reconocen las SSTS (Social) de 20 y 22 de marzo de 1986 (IL 1674 y 1683, de 1987, respectivamente) ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en el RDMSE *aparece suficientemente especificada* la autoridad competente *para conocer y resolver los contenciosos que pudieran plantearse en relación con las referidas indemnizaciones*, existiendo, en ambos textos normativos, *vacío o insuficiencia legal* [expresión con anterioridad contenida en la Exposición de Motivos del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre (*vid. infra*)], habiendo quedado resuelta la cuestión en virtud de la publicación del Real Decreto de 30 de octubre de 1981, donde se otorga *competencia a las Magistraturas de Trabajo para resolver en los supuestos de impago por los empresarios de dichas cantidades o cuando existiese disconformidad respecto a su cuantía.*

[2031]BOE, 26 de noviembre, en cuya Exposición de Motivos se reconoce la necesidad de *fijar con la debida claridad cuál ha de ser la autoridad laboral competente para conocer y resolver los contenciosos que puedan plantearse en relación con las* (...) *indemnizaciones, llenando así el vacío o insuficiencia legal existente sobre el tema, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el* (...) *Real Decreto* (en referencia al RDMSE), *pues en ninguno de dichos textos legales aparece suficientemente especificada tal cuestión, lo que ha dado lugar a interpretaciones diversas y ha sido causa frecuente de inseguridad para los interesados*, concluyéndose que *la competencia para conocer y resolver tales cuestiones litigiosas se atribuye expresamente a la jurisdicción laboral* ya que *los trabajadores tratan de ejercer acciones derivadas del contrato de trabajo.*

[2032]Aunque el artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre, alude *in genere* al artículo *quince*, la modificación afectó sólo a su párrafo primero y consistió en añadir *in fine* la expresión: *con la salvedad de las que se contemplan en el artículo veinte de este Real Decreto*, quedando el mencionado artículo 15 redactado de la siguiente forma: "La resolución, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo y, en su caso, de los Organismos públicos que se estimen precisos, decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente, con la salvedad de las que se contemplan en el artículo veinte de este Real Decreto", añadiendo su párrafo segundo (no modificado por el Real Decreto 2732/1981) que la autoridad laboral "podrá proponer o acordar otro tipo de medidas distintas a las solicitadas, aun no habiendo sido propuestas por las partes".

[2033]La modificación operada por el artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre, en el art. 19.Dos del RDMSE consistió en suprimir la expresión final *en caso de que la sentencia les fuera favorable*, contenida en el precepto originario, quedando el mencionado artículo 19.Dos redactado de la siguiente forma: "Las resoluciones administrativas serán de ejecutividad inmediata, y en el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso-administrativa, no procederá el abono de salarios de tramitación".

[2034]Art. 20 Real Decreto 2732/1981: "El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo cincuenta y uno número diez del Estatuto de los Trabajadores, salvo que en virtud de pacto individual o colectivo se haya fijado una cuantía superior" (apartado 1). "En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo cuarto punto dos, g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante la Magistratura de Trabajo el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del procedimiento laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza salvo prueba en contrario" [apartado 2 (subrayados son nuestros)].

[2035]Precisamente por ello fue necesario modificar el art. 15, párrafo primero RDMSE, dejando a salvo de las competencias de la autoridad administrativa las cuestiones *que se contemplan en el artículo veinte*, es decir la materia indemnizatoria.

[2036]Sobre la competencia de la Magistratura de Trabajo para conocer del impago de las indemnizaciones establecidas *ex* art. 51.10 LET´80, *vid*. STCT de 19 de febrero de 1982 (JL, Volumen I-1982, nº 688), con remisión al Real Decreto de 30 de octubre de 1981 y sobre la competencia del mismo organismo, en caso de controversia sobre su cuantía, *vid*. STSJ (CA) de Cataluña de 20 de octubre de 1997 [RJCA 1997/2427 (*Internet*: http://www.westlaw.es)]. Asimismo, aluden a la mencionada competencia, aunque *obiter dicta* (ya que los litigios planteados venían referidos al abono por parte del Fondo del 40% y no a impagos o controversias indemnizatorias entre empresarios/trabajadores), las SSTS (Social) de 17 de marzo de 1986 (IL 1651 de 1987), 20 de marzo de 1986 (IL 1674 de 1987 y Ar. 1357), 22 de marzo de 1986 (IL 1683 de 1987 y Ar. 1375), 23 de abril de 1986 (IL 2277 de 1987) y 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988), remitiéndose todas ellas al Real Decreto de 30 de octubre de 1981.

trabajador/es [2037], debiéndose tener en cuenta que cuando es el Fondo de Garantía el responsable del pago del 40% de la cuantía indemnizatoria [2038] existe la *obligación de llamar al juicio como parte* al mencionado organismo [2039].

B) Litigios entre el Fondo de Garantía Salarial y trabajador/es afectado/s por la extinción.

Aun cuando sea el Fondo de Garantía Salarial el obligado al pago [2040], *la competencia para conocer de la fijación y abono de las aludidas indemnizaciones* corresponde a la Magistratura de Trabajo, ya que *la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa no puede proclamarse* respecto a la cuestión indemnizatoria por *tratarse del ejercicio de acciones emanadas del contrato de trabajo para cuyo conocimiento es inequívoca la competencia de la jurisdicción laboral* [2041]. De esta forma, cuando es el Fondo el responsable del pago por tener la empresa menos de veinticinco trabajadores, *corresponde la competencia jurisdiccional* a los órganos del orden social [2042], existiendo, por tanto, *la obligación de llamar al juicio como parte* a aquel organismo [2043].

En cambio, cuando las reclamaciones contra el Fondo vengan referidas al abono de *cantidades sustitutorias de obligaciones de las empresas no satisfechas a los trabajadores por insolvencia de aquéllas o por estar en las situaciones legales de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores*, las mismas *tiene*(n) *establecido un trámite especial,* (...) *señalado en el Real Decreto 2077/79, de 14-8,*

[2037] *Vid*. SSTS (Social) del año 1986 de fechas: 17 de marzo, 20 de marzo, 22 de marzo y 23 de abril (esta última con remisión a la doctrina mantenida en las de 17 y 20 de marzo), mencionadas *supra.*

[2038] En las empresas de menos de veinticinco trabajadores (art. 33.8 LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto).

[2039] De acuerdo con la STCT de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987), que, asimismo, aclara que el art. 20 RDMSE (precepto introducido por el artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre) preveía *la posibilidad de demandar únicamente a la empresa*, no contemplando la necesidad de llamar a juicio, en dichos litigios, al Fondo de Garantía Salarial por no existir, en aquella fecha, obligación del referido organismo de abonar el 40% de la indemnización, ya que el precepto es anterior a la Ley 32/1984, *en la que se ha impuesto por primera vez esa obligación directa a cargo del Fondo y por lo tanto aquel artículo no podía prever tal posibilidad*, debiéndose tener en cuenta *que sus reglas hay que entenderlas referidas* (...) *a la obligación de llamar al juicio como parte al Fondo, en los procesos de tal índole, al igual que ocurría antes de dicha reforma estatutaria en los despidos* improcedentes.

[2040] En los supuestos de empresas de menos de veinticinco trabajadores.

[2041] STS (Social) de 20 de marzo de 1986 (IL 1674 de 1987 y Ar. 1357); en el mismo sentido e, incluso, idéntica dicción literal, SSTS (Social) de 22 de marzo de 1986 (IL 1683 de 1987 y Ar. 1375) y de 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988). Con estas Sentencias se coincide respecto a la competencia de la Magistratura de Trabajo para dirimir los litigios entre el Fondo y el/los trabajador/es, referidos al abono del 40% de la indemnización. En cambio, se discrepa con las mismas cuando señalan, aunque *obiter dicta*, que el mencionado órgano judicial también es competente en la resolución de controversias derivadas de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores* (*vid. infra* en este mismo Capítulo el análisis efectuado sobre la competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en los mencionados supuestos, antes de la aprobación de la Ley 20/1988, de 14 de julio).

[2042] SSTS (Social) de 17 de marzo de 1986 (IL 1651 de 1987) y 23 de abril de 1986 (IL 2277 de 1987), remitiéndose esta última a la doctrina mantenida por las Sentencias de la misma Sala de 17 y 20 de marzo de 1986, a las Resoluciones de la Dirección General de Empleo de 2 de febrero de 1980, 7 de octubre de 1980 y 14 de julio de 1981 y a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de fecha 13 de febrero de 1982, entre otras. En el mismo sentido, STS (Social) de 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988), que se remite, a su vez, a las Sentencias de 20 de marzo de 1986 y 23 de abril del mismo año (citadas *supra*), entre otras.

[2043] STCT de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987).

regulador de la estructura y funcionamiento del indicado Fondo, que continúa en vigor después de promulgado el Estatuto [2044]*, estableciéndose que las resoluciones de las Comisiones Provinciales son recurribles en alzada (...), poniendo fin a la vía administrativa –art. 8- y sólo susceptibles -art. 9- del recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales de dicho orden jurisdiccional* [2045], de lo que se deduce la incompetencia de los órganos judiciales del orden social [2046].

3.2.- Suspensión del contrato de trabajo

Hay que destacar, en relación al periodo precedente, la inexistencia de derecho indemnizatorio por parte de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 47, párrafo primero LET´80 [2047].

Ello que supone, por tanto, la anulación *ex lege* de la facultad [2048] anteriormente otorgada al órgano judicial para fijar a su *prudente arbitrio* la cuantía indemnizatoria, dentro de los límites legales establecidos [2049], o, *teniendo en cuenta las circunstancias* concurrentes, *reducir la indemnización en menos de quince días de salario o incluso no acordarla* [2050]*.*

[2044]En el mismo sentido, sobre la vigencia del Real Decreto 2077/1979, una vez aprobado el Estatuto de los Trabajadores: Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores en los supuestos de insolvencia del empleador*, Barcelona (Bosch, Casa Editorial, S.A.), 1980, pág. 111, nota 48. Así pues, la vigencia del mencionado Real Decreto se extendió hasta el año 1985, en que fue expresamente derogado por el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (*ex* disposición derogatoria única).

[2045]STCT de 22 de enero de 1986 (IL 1111 de 1987), remitiéndose, asimismo, la Sala a la doctrina, en igual sentido, contenida, entre otras, en las SSTS (CA, Sala 3ª) de 10 de septiembre de 1983 y de 13 de octubre de 1983 y en la STS (Social) de 18 de septiembre de 1982; en la misma línea doctrinal e, incluso, idéntico tenor literal, con remisión, además, a las mismas sentencias, se pronuncia la STCT de 30 de abril de 1986 (IL 2431 de 1987). No obstante esta opinión, hay que tener en cuenta que, a partir de la Ley 20/1988, de 14 de julio, por la que se modifican determinados artículos de la LPL´80, la cuestión quedó definitivamente zanjada con la modificación, entre otros, del artículo 1, apartado 2, atribuyéndose a los órganos judiciales del orden social competencia en:

"a) (...).

b) Las que se deriven por las responsabilidades previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores contra el Fondo de Garantía Salarial".

Con posterioridad, el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril (en adelante, TALPL´90), recogió la mencionada modificación introducida por la Ley 20/1988, de 14 de julio, a través del otorgamiento *ex lege* de competencia a los órganos judiciales laborales en las cuestiones litigiosas que se promuevan *contra el Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que le atribuya responsabilidad la legislación laboral* [art. 2,f)], precepto que se refundió -con el mismo número de articulado y letra- en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

[2046]SSTCT de 22 de enero de 1986 y 30 de abril de 1986 (IL 1111 y 2431, respectivamente, de 1987).

[2047]Que señalaba: "El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán" (subrayados son nuestros). En el mismo sentido, se expresó el RDMSE, cuyo artículo 4º indicaba que la autorización de suspensión por fuerza mayor *no comporta la obligación de satisfacer indemnización alguna* y el artículo 5º preceptuaba que la autorización de suspensión por causas tecnológicas o económicas no llevaba aparejada *abono de indemnización a los trabajadores*.

[2048]Del tenor literal del art. 116 LPL´76 se desprende con claridad la facultad, no imposición, irrogada al órgano judicial ya que se emplea el término *podrá*, de lo que se deduce la inexistencia de obligación alguna de acordar tal reducción o exoneración.

[2049]Quince días de salario como mínimo y un año como máximo (art. 116 LPL´76).

[2050]Art. 116 *in fine* LPL´76.

No se trata, pues, a partir de la LET´80, que el Magistrado de Trabajo decida la reducción o exoneración de indemnización en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo, sino simplemente que se anula *ex lege* el posible derecho indemnizatorio de los trabajadores, por lo que se priva al órgano judicial de competencia para fijar, reducir o no acordar la indemnización.

3.3.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

De acuerdo con el artículo 2.Cinco del RDMSE [2051], en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo [2052], debidamente autorizada [2053], no procede [2054] abono de indemnización alguna al trabajador o trabajadores afectado/s por la misma.

No obstante, en virtud del artículo 41.3 LET´80, si la modificación sustancial afecta a la *jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos* [2055], y *el trabajador resultase perjudicado* [2056] por la misma [2057], *tendrá derecho, dentro del mes*

[2051]Que preceptuaba: "No procederá abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo".

[2052]Teniendo, de acuerdo con el art. 41.2 LET´80, "la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo y rendimiento" (subrayado es nuestro para destacar que la relación de materias contenidas en el precepto es *ad exemplum*). Respecto a la relación de materias contenidas *ex* art. 41.2, Cruz Villalón en *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 221, señala que *la lista lo es a título meramente ejemplificativo, pues en el propio párrafo se aclara expresamente que los mencionados temas merecen la calificación de modificaciones sustanciales «entre otras» materias posibles*. Asimismo, el citado autor distingue dentro de las *alteraciones en la relación laboral* entre las que afectan a las condiciones de trabajo y las que no afectan a las mismas, indicando que el art. 41 LET´80 sólo contempla las primeras (*op*. *et loc.* cit. *supra*), quedando excluidas, pues, las *decisiones empresariales que puedan alterar el funcionamiento de la empresa, pero que al menos de forma directa no afectan a las condiciones laborales de los trabajadores*, como pueden ser, por ejemplo, las decisiones referidas a la *política de inversiones de la empresa* o *las negociaciones que pueda mantener con sus clientes o proveedores* (*op*. cit. *supra*, pág. 222).

[2053]Cumplidos los requisitos contenidos *ex* art. 41 LET´80, la actuación empresarial modificando sustancialmente las condiciones de trabajo es totalmente lícita ya que actúa *conforme a una norma de positiva que así se lo permite* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 325).

[2054]Igual que sucedía en las etapas precedentes.

[2055]Supuestos enumerados, respectivamente, en los apartados a), b) y c) del art. 41.2 LET´80 y a los que se remite el apartado 3 del mencionado precepto. Asimismo, puede suceder que la misma modificación sustancial afecte, conjuntamente, a dos de los apartados citados, como, por ejemplo, la implantación por parte de la empresa de un nuevo régimen de trabajo a turnos [apartado c)] que supone, asimismo, la modificación de los horarios establecidos [apartado b)], supuesto contemplado en la STCT de 4 de febrero de 1986 (IL 1469 de 1987).

[2056]La determinación de la existencia de perjuicio corresponde a los órganos judiciales laborales, quedando reducida la competencia del organismo administrativo al *control de la oportunidad y legitimidad de la alteración, pero no a los conflictos que se planteen como consecuencia de la autorización* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 332).

[2057]Como indica Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 325, es el perjuicio que se ocasiona al trabajador lo que justifica la resolución del contrato de trabajo, *independientemente de su imputabilidad o no al empresario* (tesis de la responsabilidad objetiva).

siguiente a la modificación [2058]*, a rescindir su contrato* [2059] *y percibir una indemnización* [2060] *de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses,* todo ello *sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a)*.

De esta forma, la remisión expresa al artículo 50.1,a) LET´80, contenida *ex* articulo 41.3 del mismo texto legal, supone que cuando la modificación sustancial redunde *en perjuicio* de la *formación profesional* del trabajador *o en menoscabo de su dignidad* [2061], aquél *tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente* [2062], es decir *cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades* [2063]*.*

Así pues, se establecen en el artículo 41.3 LET´80, según los casos, dos cuantías indemnizatorias distintas:

- una expresa: veinte días de salario por año de servicio y

- otra por remisión al artículo 50: cuarenta y cinco días de salario por año de servicio [2064].

En consecuencia, se puede indicar, de acuerdo con Cruz Villalón [2065], que las diferencias en las indemnizaciones *dimanan* (...) *de una valoración distinta de los perjuicios ocasionados al trabajador* [2066], de manera que *el legislador ha valorado que el daño ocasionado al trabajador puede tener una intensidad diversa*, ya que éste *puede verse simplemente perjudicado,* en cuyo caso la rescisión contractual daría lugar a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, o, por el contrario, *puede producirse un perjuicio cualificado por afectar a determinados intereses que la norma considera de mayor entidad y más dignos de*

[2058]Comenzando a computarse el mencionado plazo a partir de la fecha en que se introduce efectivamente la modificación y no desde que ésta fue notificada al trabajador (STCT de 29 de enero de 1982, citada por Cruz Villalón en *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 327, nota 199 *in fine*).

[2059]Quedando el contrato extinguido cuando el trabajador notifica al empresario su opción resolutoria, *pudiendo dejar de prestar sus servicios desde el momento de la comunicación y sin que por ello se le pueda acusar de abandono de trabajo* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 326).

[2060]Para tener derecho a la indemnización contenida *ex* art. 41.3 es necesario que el trabajador demuestre la existencia del perjuicio (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 330).

[2061]Art. 50.1,a) LET´80, al que se remite el art. 41.3 del mismo texto legal. Un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo con perjuicio, además, de la *formación profesional* del trabajador es el contemplado en la STS (Social) de 21 de marzo de 1990 (IL J-2664 de 1991), referida a un operario con categoría y funciones de Jefe de Negociado al que el empresario obliga a realizar, *con carácter permanente*, actividades propias de *los auxiliares administrativos o, a lo sumo,* de *los oficiales de esta clase.*

[2062]De acuerdo con el art. 50.2 LET´80.

[2063]Según lo establecido en el art. 56.1,a) LET´80.

[2064]Sobre la distinción entre tiempo de servicio y antigüedad, *vid*. SSTS (Social) de 20 de noviembre de 1985 y 17 de diciembre de 1985 (IL 589 y 836, respectivamente, de 1987).

[2065]*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., págs. 328 y 329.

[2066]*Op*. cit. *supra*, pág. 329.

protección; de esta forma, cuando la modificación sustancial *redunda en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador*, la cuantía indemnizatoria se eleva, equiparándose a la señalada para el despido improcedente [2067].

De otro lado, en el supuesto de traslado debidamente autorizado [2068], *el trabajador tendrá derecho a optar* [2069] entre aquél [2070], *percibiendo una compensación por gastos* [2071], o *a extinguir su contrato, mediante la indemnización* [2072] *que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas* [2073], es decir *veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades* [2074].

[2067] *Op*. cit. *supra*, pág. 328. No obstante, Cruz Villalón, a continuación, señala que, aunque ésta *sea la única interpretación válida*, merece *algunas críticas* ya que cuando la modificación suponga menoscabo de la dignidad del trabajador *el perjuicio no puede autorizarse en ningún caso, porque alcanza a un derecho fundamental constitucionalmente reconocido*; así pues, con independencia de la *gravedad y perentoriedad en las necesidades organizativas dentro de una empresa, no es posible una valoración cuantitativa de ambos intereses para decidir cuál de ellos debe prevalecer*, por lo que *la autoridad laboral deberá denegar automáticamente la autorización* (*op*. cit. *supra*, pág. 329).

[2068] Debiéndose recordar que, de acuerdo con el art. 40.1 LET´80, el traslado que requiere autorización administrativa es el que provoca cambio en el lugar de residencia del trabajador, de ahí que el mencionado precepto indique: "Los trabajadores (...) no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen (...) y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto ..." (subrayado es nuestro), de lo que se deduce, *a sensu contrario*, que el traslado a otro centro de trabajo que no exija cambio de residencia, no requiere autorización administrativa como tal traslado, aunque sí la exigiría si el cambio de lugar del puesto implica, además, modificación sustancial de cualquier otra de sus condiciones de trabajo, en cuyo caso sería de aplicación el art. 41 LET´80.

[2069] Opción que debe llevarse a cabo dentro del plazo concedido al trabajador para su incorporación al nuevo puesto de trabajo (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 327). No obstante, si la autorización administrativa ha sido impugnada, el trabajador puede *postergar su opción por la resolución hasta el momento en que se resuelve el recurso* (*op*. cit. *supra*, pág. 327, nota 199).

[2070] En cuyo caso, su cónyuge, si también fuera trabajador de la empresa, tendría *derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo* (art. 40.4 LET´80), es decir, se establece un *derecho de consorte* [Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 185].

[2071] Compensación que *comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares* a cargo del trabajador, *en los términos que se convenga entre las partes*, sin que pueda ser, en ningún caso, inferior *a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos* (art. 40.2 LET´80).

[2072] Para tener derecho a la indemnización, el trabajador no está obligado a demostrar la "existencia de perjuicio" (a diferencia de lo que ocurre con el resto de las modificaciones sustanciales) ya que se presume que aquél siempre existe, por entenderse que todo cambio de residencia supone *per se* un "daño grave" para el trabajador (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 330).

[2073] Art. 40.2 *ab initio* LET´80.

[2074] De acuerdo con lo señalado *ex* art. 51.10 LET´80, no pagando el Fondo de Garantía Salarial porcentaje alguno ya que el abono del 40% (para las empresas de menos de veinticinco trabajadores), introducido por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, venía referido a la extinción de la relación laboral *como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo cincuenta y uno de esta Ley* (art. 33.8 LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984), no a la rescisión del contrato de trabajo a instancia del operario. Respecto a la diferencia existente entre el límite máximo de *doce mensualidades* para los traslados y el tope máximo de *nueve meses* señalado para los supuestos de modificación de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos, Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit.) señala que aquélla "no tiene explicación alguna" (pág. 330), siendo difícil "encontrar una intención en el legislador en tal división", teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores "ha tendido a una unificación en todas las cantidades indemnizatorias" (pág. 331).

Por tanto, después de lo señalado, se puede concluir afirmando que, respecto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo [2075], el artículo 2.Cinco del RDMSE, establece una regla general: no procedencia de abono de indemnizaciones al trabajador o trabajadores afectado/s, es decir la modificación *per se* no lleva aparejada derecho indemnizatorio.

No obstante la anterior afirmación, el mencionado derecho puede existir si se dan, de forma conjunta, los siguientes requisitos:

1º.- Que la mencionada modificación se refiera a tres materias concretas: jornada, horario y régimen de trabajo a turnos [2076] o bien se trate de traslados [2077].

De ello que se deduce que no toda modificación sustancial [2078] supone para el trabajador afectado el posible percibo de una indemnización, ya que se excluyen [2079], *ex* artículo 41.3 LET´80 [2080], los supuestos de cambios en el *sistema de remuneración* [2081] y en el *sistema de trabajo y rendimiento* [2082], así como otras análogas no mencionadas expresamente *ex* artículo 41.2 LET´80 y que pueden existir, dado que el mencionado precepto, en la enumeración realizada, señala *entre otras* [2083].

2º.- Que el operario, afectado por la modificación [2084] o el traslado [2085], ejercite su derecho a rescindir el contrato de trabajo [2086], de lo que se deduce que sólo

---

[2075]Entendiéndose por tales todas las enumeradas en el art. 41.2 LET´80 (transcrito *supra*) y otras análogas, ya que el mencionado precepto indica "entre otras", por lo que se debe entender que la relación contenida en el precepto es *ad exemplum.*

[2076]Enumeradas en el art. 41.2 LET´80 y a las que se remite el apartado 3 del mencionado precepto.

[2077]Art. 40, apartados 1 y 2, LET´80.

[2078]A no ser que redunde *en perjuicio de la formación profesional* del trabajador, en cuyo caso, cualquiera que sea la *materia o condición afectada por la modificación, será de aplicación el siempre el art. 50* LET´80, *pues este precepto no realiza diferenciación alguna* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 332). Respecto a la otra posibilidad contemplada *ex* art. 50.1,a) LET´80 (menoscabo de la dignidad del trabajador), *vid. supra* el análisis realizado por Cruz Villalón (*op*. cit. *supra*, pág. 329).

[2079]Como indica Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 331, las exclusiones se justifican en la presunción de que tales modificaciones *no provocan daños o perjuicios en el trabajador dignos de ser tenidos jurídicamente en consideración como para admitir una facultad resolutoria con derecho a indemnización.*

[2080]Interpretado *a sensu contrario*.

[2081]Apartado d) del art. 41.2 LET´80, no mencionado por el art. 41.3 del mismo texto legal.

[2082]Apartado e) del art. 41.2 LET´80, no citado en el art. 41.3 del mismo *corpus* legislativo.

[2083]Como indica Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 331) la lista contenida en el referido precepto es abierta.

[2084]Se hace la distinción entre modificación sustancial y traslado por seguir la terminología del Estatuto de los Trabajadores, que no alude a éste cuando cita *ex* art. 41.2 las materias concretas a las que puede afectar la mencionada modificación sustancial. No obstante, hay que opinar, de acuerdo con Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 208) que también a los traslados sería aplicable la *calificación de modificación sustancial*.

[2085] En los traslados no es necesario que el trabajador acredite la existencia de perjuicio, mientras que para el resto de las modificaciones sustanciales sí (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 330).

[2086]Posibilidades contenidas, respectivamente, *ex* arts. 41.3 y 40.2 LET´80. Con independencia de que si opta por el traslado el trabajador tendrá derecho a percibir *una compensación por gastos*, tanto *propios como de los familiares*

cuando el trabajador "actúa" ejercitando la opción concedida en los artículos 40.2 [2087] (de forma expresa) y 41.3 [2088] (de manera implícita) de la LET´80 deviene su derecho indemnizatorio.

Así pues, la indemnización no es consecuencia directa de la modificación sustancial [2089], ya que la misma *per se* no da lugar al mencionado derecho [2090], sino que es necesario que el operario haga uso de la facultad de rescindir su contrato de trabajo.

De esta forma, se puede indicar que el derecho indemnizatorio contenido *ex* LET´80 [2091] no deriva de la mera existencia de modificación sustancial (ésta es sólo uno de los requisitos), sino que, además, es necesario que el trabajador decida rescindir su contrato de trabajo.

Desde este punto de vista, el artículo 2.Cinco RDMSE, no vulnera lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores [2092] (artículos 40.2 y 41.3) ya que pueden existir perfectamente modificaciones sustanciales sin derecho a indemnización [2093].

En consecuencia, se puede deducir que el mencionado Real Decreto, en la materia analizada, más que oponerse al Estatuto de los Trabajadores, lo que hizo fue *aclararlo* en el sentido de establecer con carácter general la no procedencia de *abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo* [2094].

---

a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, sin que pueda ser inferior, en ningún caso, *a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos* (art. 40.2 LET´80).

[2087]Que preceptúa *ab initio*: "Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (...) o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas".

[2088]Que señala: "(...) si el trabajador resultare perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho (...) a rescindir su contrato (...)".

[2089]Considerándose a los traslados como un supuesto *más dentro de las modificaciones sustanciales* (Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 331).

[2090]Hay que opinar que es esto lo que ha deseado señalar el art. 2.Cinco RDMSE.

[2091]Arts. 40.2 y 41.3.

[2092]Respecto a la prohibición de las indemnizaciones, contenida en el art. 2.Cinco RDMSE, Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit.) señala que *resalta de la prohibición del Decreto* (...) *su directa oposición* a lo preceptuado *ex* LET´80 (pág. 332), de lo que deduce la ilegalidad de aquél en esta materia, precisando, a continuación, que su artículo 2.Cinco *no sólo establece condiciones distintas, sino incluso opuestas* a lo señalado en la LET´80; no obstante, matiza que *la prohibición no está pensada para los dos supuestos concretos de indemnizaciones expresamente recogidas en los artículos 40 y 41* LET´80, sino que va *más bien dirigida a impedir que a través de los posibles acuerdos entre trabajadores y empresario, facilitados por la vía de la aceptación, se pacten compensaciones en metálico a los perjuicios que se puedan derivar de las modificaciones introducidas*, como, *por ejemplo, indemnizaciones* por *cambio de horario* que ocasione *la pérdida* de un *segundo empleo*, sosteniendo el autor la *licitud* de los mencionados *pactos*, pese a la *prohibición del art. 2.5* RDMSE, que es calificado *nuevamente de ilegal* (pág. 333).

[2093]Cuando la modificación no se refiera a traslados (art. 40, apartados 2 y 3 LET´80) o a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos [art. 41.2, a), b) y c) LET´80, a los que se remite el apartado 3 del mismo precepto].

[2094]Art. 2.Cinco RDMSE.

Es más, aun en el supuesto de que no hubiera existido el referido precepto reglamentario, el análisis del propio Estatuto llevaría a la misma conclusión ya que éste establece el derecho indemnizatorio sólo y cuando el trabajador opta por rescindir su contrato de trabajo, es decir, la modificación sustancial no es causa directa de la indemnización, sino que es motivo de la rescisión y ésta, a su vez, trae como consecuencia la indemnización, de lo que se desprende que tampoco el texto estatutario estableció indemnización alguna por el simple motivo de la mencionada modificación, sino que la señaló cuando, en virtud de ésta, el trabajador [2095] rescindía su contrato de trabajo.

Sólo se podría opinar que el RDMSE contradice al Estatuto en el supuesto de que aquél hubiera aludido a la posibilidad de rescisión contractual por parte del trabajador y, a continuación hubiese señalado la improcedencia de derecho indemnizatorio por el contrato rescindido. En este caso, obviamente, la norma reglamentaria podría ser tachada de ilegal.

Pero no es éste el supuesto, sino uno bien distinto: el Real Decreto simplemente regula el procedimiento para llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sin mencionar la posibilidad de que el trabajador pueda rescindir su contrato de trabajo, por lo que señala con rotundidad que no procederán indemnizaciones. En cambio, en el Estatuto sí se regula la mencionada posibilidad rescisoria, por lo que se establecen las correspondientes indemnizaciones [2096].

Se puede indicar, pues, que Real Decreto y Estatuto de los Trabajadores tratan la materia analizada desde diferentes puntos de vista: mientras el Real Decreto alude únicamente al procedimiento para obtener la correspondiente autorización de modificación sustancial [2097], el Estatuto va *más allá* [2098] en el sentido de regular, asimismo, la posibilidad de rescisión por parte del trabajador en el supuesto de que la medida fuera autorizada. Es decir, la regulación del Real Decreto *se acaba* con la resolución de la autoridad administrativa laboral [2099], mientras que el Estatuto prevé la situación del trabajador si se obtiene la correspondiente autorización modificativa [2100].

[2095] Hay que recordar, como ya se ha señalado *supra*, que en el art. 41.3 LET´80 se exige que el trabajador *resultase perjudicado por la modificación*, mientras que este perjuicio no se señala para los supuestos de traslados, posiblemente porque, como indica Cruz Villalón (*Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op*. cit., pág. 330), aquél *se presupone que siempre concurre, pues se entiende que todo cambio de residencia ya de por sí implica un daño grave en el trabajador*.

[2096] Se parte, pues, de presupuestos de hecho distintos: el Real Decreto regula el procedimiento de modificación, mientras que el Estatuto, además, prevé la rescisión, por parte del trabajador, como consecuencia de la indicada modificación.

[2097] Desarrollando, pues, el Estatuto.

[2098] Dado que es una norma intrínsecamente sustantiva.

[2099] Aprobando o denegando la modificación solicitada.

[2100] Estableciendo la posibilidad de que el operario rescinda su contrato de trabajo.

Partiendo, en consecuencia, de la base que el Real Decreto, en la materia analizada, se limitó a desarrollar la LET´80, hay que indicar que cumplidos los requisitos señalados *supra*, el trabajador [2101], que ha hecho uso de la facultad de rescindir su contrato, tendría derecho a percibir una indemnización por su cese [2102], que se cuantifica de dos maneras diferentes por presumir el legislador que los perjuicios ocasionados a aquél son distintos en función del contenido de la modificación que se ha llevado a cabo.

De esta forma se establecen:

- 20 días de salario por año de servicio para los casos de traslados [2103] y de modificación de jornada, horario y régimen de trabajo a turnos [2104], supuestos en los que se presume que el *trabajador puede verse simplemente perjudicado* [2105].

- 45 días de salario por año de servicio [2106], cuando la modificación redunde en *perjuicio* de la *formación profesional* del trabajador *o en menoscabo de su dignidad* [2107]. En estos casos se presume que la modificación puede producir al operario *un perjuicio cualificado por afectar a determinados intereses que la norma considera de mayor entidad y más dignos de protección* [2108], por lo que la indemnización se incrementa respecto al supuesto anterior, quedando equiparada a la establecida para el despido improcedente.

4.- ABONO DE LA INDEMNIZACIÓN

4.1.- Regulación genérica para los supuestos de extinción del contrato por causas tecnológicas y económicas o derivada de fuerza mayor

Una vez autorizada/s [2109] la extinción o extinciones contractual/es y ejercitado, en su caso, por el empresario [2110] el derecho a rescindir [2111] la/s relación/es

---

[2101] Afectado por una modificación sustancial en su jornada, horario o trabajo a turnos o bien trasladado de centro de trabajo, habiendo optado por rescindir su contrato de trabajo.

[2102] Motivado por haber optado por la rescisión de su contrato de trabajo.

[2103] De acuerdo con el art. 40.2 LET´80, que se remite a la *indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas*, por lo que el límite máximo se cuantificaría en *doce mensualidades* (*vid*. art. 51.10 LET´80).

[2104] Con el límite máximo de *nueve meses* (art. 41.3 LET´80).

[2105] Frase de Cruz Villalón, *op*. cit. *supra*, pág. 328.

[2106] De acuerdo con la remisión efectuada *ex* art. 50.2 LET´80 a *las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente*, por lo que el límite máximo se cuantificaría en *cuarenta y dos mensualidades* [*vid*. art. 56.1,a) LET´80].

[2107] Circunstancias contempladas *ex* art. 50.1,a) LET´80.

[2108] Cruz Villalón, *op*. cit. *supra*, pág. 328.

[2109] El acto administrativo emanado de la autoridad laboral *consiste en una autorización*, a través de la cual *la Administración Pública permite que la empresa ejercite un derecho o poder propio, siendo el acto empresarial (y no la autorización para su realización) el que rescinde el contrato de trabajo*, por lo que el mencionado acto administrativo no extingue *per se* la relación contractual *al participar de la naturaleza de las autorizaciones administrativas* [STCT de 13 de febrero de 1986 (IL 1506 de 1987)]; no obstante, cuando el procedimiento ha sido iniciado por los trabajadores, una vez obtenida la correspondiente autorización, no es necesaria ninguna actuación posterior del empresario para que se

laboral/es [2112], incumbe a aquél la obligación de indemnizar al/los trabajador/es afectado/s por el cese [2113] en la cuantía señalada en el artículo 51.10, párrafo primero LET´80 [2114].

No obstante, si la empresa tiene menos de veinticinco trabajadores [2115], el Fondo de Garantía Salarial, en todo caso [2116], *abonará el cuarenta por ciento de la indemnización legal que corresponda* [2117], *sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional* [2118].

---

produzca la extinción de los contratos de trabajo afectados por aquél. Por este motivo, la doctrina distingue entre *resolución autorizante* y resolución *impositiva*, en función de quien hubiera sido la parte iniciadora del procedimiento: empresario o trabajadores, respectivamente [Dieguez, G.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 1991, pág. 293].

[2110]Cuando ha sido éste la parte que inició el procedimiento de regulación de empleo.

[2111]Hay que recordar que sólo los supuestos de extinción del contrato llevaba aparejada *per se* indemnización, fijada en el art. 51.10, párrafo primero LET´80 y con la posibilidad de reducción o exoneración en los casos de fuerza mayor (párrafo segundo). En cambio, no se establecía indemnización para los supuestos de suspensión, de ahí que la remisión efectuada por el art. 47.1 LET´80 al art. 51 del mismo texto legal indique expresamente *excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán*, reiterándose el contenido del mencionado precepto en los arts. 4º *in fine* (suspensión por fuerza mayor) y 5º *in fine* (suspensión por causas económicas o tecnológicas) RDMSE. De la misma forma, no se regulaba indemnización alguna para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a no ser que el trabajador afectado por la modificación optara por rescindir su contrato de trabajo, en cuyo caso sí tendría derecho indemnizatorio, fijado en los arts. 40.2; 41.3 y 50.2 LET´80 (analizados *supra*). En el supuesto de que el operario no ejercitara el derecho de opción, no procedería *ex lege* abono de indemnización alguna (art. 2.Cinco RDMSE).

[2112]La resolución procedente del organismo administrativo *dictada en el expediente de regulación de empleo no rescinde las relaciones laborales, sino que se limita "a autorizar la rescisión de los contratos de los trabajadores"*, siendo *la empresa la que a partir de entonces puede ejercer su derecho rescindir las relaciones laborales de referencia* [STCT de 13 de febrero de 1986 (IL 1506 de 1987), que, aunque referida al DPE´72, es de perfecta aplicación al periodo analizado en el presente Capítulo]. En el mismo sentido, aunque en referencia a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, *op.* cit., señala que, una vez autorizada la modificación, *es el empleador quien posteriormente ejerce esta facultad* (pág. 318), por lo que, después de la autorización, *es necesaria una declaración unilateral recepticia que implante las nuevas condiciones de trabajo*, siendo lícita la posibilidad de que el empresario renuncie a su ejercicio, una vez obtenido el permiso correspondiente (pág. 319).

[2113]Obviamente, con independencia de que el procedimiento hubiera sido iniciado por él mismo o a instancia de sus trabajadores.

[2114]Transcrito *supra.*

[2115]Es decir, veinticuatro (que es lo mismo que decir menos de veinticinco) es el límite máximo de trabajadores para que el Fondo de Garantía asuma la responsabilidad del abono del 40% de la indemnización.

[2116]Es decir, por el simple hecho de tener la empresa menos de veinticinco trabajadores, *sin necesidad*, en consecuencia, de previa declaración de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario* (art. 2.2 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial).

[2117] Art. 33.8, párrafo primero LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto (en el mismo sentido, se expresa el art. 2.2 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo).

[2118]Art. 33.2 LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984) al que se remite expresamente el apartado 8, párrafo segundo del mismo artículo, aunque hubiese sido más correcta la remisión al art. 33.2, párrafo primero, ya que el segundo párrafo se refiere en concreto al art. 50 LET´80, sin relación, por tanto, con la materia analizada. Asimismo, hay que indicar que el mencionado art. 33.8, párrafo segundo se remite a *los límites previstos en el número 2 de este artículo*, que son dos: 1º) la indemnización máxima a pagar por el Fondo no puede superar *una anualidad* y 2º) el salario diario, base del cálculo de la indemnización no puede ser superior al duplo del salario mínimo interprofesional. No obstante, desde el punto de vista práctico, sólo hay que tener en cuenta el segundo límite, ya que el primero, para los supuestos del abono del 40%, es inoperante, porque nunca va a ser superado (teniendo en cuenta la indemnización máxima de *doce mensualidades* para los supuestos de extinción, contenida *ex* art. 51.10, párrafo primero LET´80).

Prescripción anterior de la que se deduce que la *indemnización a cargo de la Empresa no coincide con la que* efectivamente *percibe el trabajador*, dada la responsabilidad impuesta por el legislador al Fondo de Garantía Salarial [2119].

Asimismo, hay que indicar respecto al *tope cuantitativo* [2120], referido al importe del duplo del salario mínimo interprofesional, que la doctrina, inicialmente [2121], entendió que en el mismo estaba incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias [2122]. No obstante, esta tesis no se ha mantenido en el tiempo ya que, posteriormente, se ha resuelto que no procede su inclusión [2123].

De otro lado, para que el Fondo de Garantía Salarial haga efectivo el pago de la parte indemnizatoria a la que está *ex lege* obligado, se establece la necesidad de la instrucción previa de un expediente que se puede iniciar de dos formas:

1ª.- *De oficio por acuerdo de la Secretaría General* [2124] *o de la unidad administrativa periférica* [2125] *correspondiente* [2126], previa *resolución firme de la autoridad laboral* autorizando la extinción de los contratos [2127].

2ª.- A instancia de los interesados [2128], mediante la correspondiente solicitud, que *deberá formalizarse en el modelo que apruebe la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial* [2129]*,* acompañada de todos los documentos enumerados *ex* artículo 25, apartados a) y c),1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo [2130].

[2119]STCo 6/1984, de 24 de enero [BOE, 18 de febrero (IL 975)], F.J. 4º, párrafo primero *in fine*, debiéndose hacer la aclaración que aquélla no viene referida al art. 33.8 LET´80 (redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984), sino al después derogado expresamente (por la Ley 32/1984) art. 56.4 del mismo texto legal; no obstante, lo transcrito es de perfecta aplicación a la materia analizada.

[2120]Expresión de la STS (Social) de 16 de mayo de 1995 (IL J-8232).

[2121]Ya que posteriormente se ha producido un giro en sentido contrario.

[2122]STCT de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987).

[2123]STS (Social), u.d., de 11 de junio de 1998 (IL J-749 y *Jurisprudencia Seleccionada*, 1998, pág. 32), que, a su vez, cita en el mismo sentido (aunque referida a un supuesto de responsabilidad del Fondo por insolvencia empresarial) la STS (Social), u.d., de 16 de mayo de 1995 (IL J-8232), sentencia ésta última que reconoce el giro doctrinal producido, indicando al respecto que la Sala *no desconoce* que anteriormente *se había entendido que el límite del duplo del salario mínimo interprofesional debía fijarse añadiendo al establecido en las correspondientes normas el importe de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (sentencia de 13 de octubre de 1986).*

[2124]Sobre la Secretaría General y sus funciones, *vid*. arts. 7 y 8 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[2125]Sobre las unidades administrativas periféricas y sus funciones, *vid.* arts. 9 y 10 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, debiéndose tener en cuenta que el apartado 1 del mencionado artículo 9 ha sido expresamente derogado por el párrafo primero de la disposición derogatoria única del Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, sobre *integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno* (BOE, 12 de enero) siendo sustituida, de otro lado, su redacción originaria por la contenida en la disposición adicional primera, que lleva por título *Servicios periféricos del Fondo de Garantía Salarial*, del mencionado Real Decreto 2725/1998.

[2126]Art. 22.1 Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[2127]Art. 22.2 Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo: "En los supuestos de prestaciones indemnizatorias derivadas de la aplicación del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores (...), la resolución firme de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos de trabajo provocará el acuerdo que determine la iniciación de oficio del expediente".

[2128]Art. 22.1 Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[2129]De acuerdo con el art. 22.4 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. En cuanto a los modelos de impresos para solicitar las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, fueron aprobados inicialmente por Resolución de

Para finalizar, hay que indicar que el pago por parte del Fondo del mencionado 40% no es obstáculo para que el/los trabajador/es soliciten, además, *el abono de la parte de la indemnización no satisfecha por el empresario* (es decir, el 60%) *por encontrarse éste en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores,* en cuyo caso *el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo* (es decir, una anualidad de salarios como máximo [2131]) *se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos* [2132].

4.2.- Regulación específica para el supuesto de extinción del contrato derivada de fuerza mayor

Con independencia de lo señalado *supra*, la autoridad laboral [2133] puede [2134], únicamente en el supuesto de fuerza mayor [2135], *exonerar o reducir las indemnizaciones*, *que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial*, *sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario*, de acuerdo con lo preceptuado en el párrafo segundo del artículo 51.10 LET´80 [2136].

---

la Secretaría General del Fondo de fecha 30 de abril de 1985 (BOE, 4 de junio); no obstante, meses después, se elaboró *un nuevo diseño de los mismos con el objeto de que* pudieran *ser utilizados como soporte del tratamiento informático de la gestión del Organismo* [párrafo segundo del Preámbulo de la Resolución de la Secretaría General del Fondo de 23 de julio de 1985 (BOE, 9 de agosto) por la que se aprueban los nuevos modelos de impresos de solicitud de prestaciones y derogatoria de la anterior Resolución de 30 de abril de 1985] y, posteriormente, ha sido aprobado un nuevo modelo a través de la Resolución de la Secretaría General del Fondo de 29 de febrero de 2000 (BOE, 23 de marzo). Respecto a la Resolución de 23 de julio de 1985, *vid.* Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*, 9ª ed. revisada, *op*. cit., pág. 733.

[2130]Art. 25 del Real Decreto 505/1985: "La solicitud deberá venir acompañada de los siguientes documentos:

a) En todo caso:

1. Fotocopia del documento nacional de identidad de cada uno de los trabajadores.

2. Fotocopia de documentos de afiliación a la Seguridad Social o declaración de su situación respecto a la misma (...).

(...).

c) Cuando se solicite prestación por indemnizaciones no abonadas:

1. (...) certificación de la resolución administrativa en la que se (...) autorice la extinción del contrato de trabajo, (...) con diligencia de firmeza.

(...)".

[2131]De acuerdo con el art. 33.2, párrafo primero LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984), apartado al que se remite expresamente el apartado 8, párrafo segundo del mismo artículo, y con el art. 19.1, párrafo primero del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, apartado al que se remite el párrafo primero del apartado 3 del mencionado precepto reglamentario.

[2132]Art. 19.3, párrafo segundo Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. *Vid*., en este mismo sentido, García Murcia, J.: "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", *op*. cit., pág. 152.

[2133]Delegado Provincial de Trabajo (o Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, a partir del Real Decreto 3316/1981, de 29 de diciembre) o Dirección General de Empleo.

[2134]Facultad irrogada en el art. 51.10, párrafo segundo LET´80. Sobre el carácter *discrecional* de la decisión del organismo administrativo, *vid.* García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op.* cit., pág. 390.

[2135]Exceptuando el supuesto de fuerza mayor, *es indiscutible que todo cese o extinción de la relación de trabajo* supone para el *trabajador cesado el derecho a percibir la indemnización* señalada *ex* art. 51.10, párrafo primero LET´80 [STS (Social), u.d., de 20 de marzo de 1996 (IL J-491)].

[2136]Precepto por el que se establecen *reglas especiales para el supuesto de que la fuerza mayor fundamente el expediente* [Alonso Olea, M. y Barreiro González, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, Jurisprudencia, Comentario*, Madrid (Civitas), 1987, pág. 228].

Así pues, la autoridad laboral tiene facultad para decidir que la indemnización sea la establecida, con carácter general, *ex* artículo 51.10, párrafo primero [2137], o, por el contrario, señalar una inferior o, incluso, acordar la exoneración [2138], pudiéndose entender [2139] que la indemnización sería satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial sólo en el supuesto de que la autoridad laboral hubiera procedido a su reducción, no a la exoneración, en cuyo caso tampoco el mencionado organismo estaría obligado a abonar cantidad alguna.

Desde el anterior punto de vista, si la autoridad laboral decide la exoneración, no existe obligación alguna [2140] de abono de indemnización. En cambio, si acuerda la reducción [2141], la entidad inicialmente obligada al pago es el Fondo, con independencia de su derecho a repercutir contra el empresario [2142]. En este sentido, al empresario le interesaría más una declaración de exoneración que de reducción.

Es decir, siguiendo esta teoría, el Fondo de Garantía Salarial [2143] sólo estaría obligado al abono de las indemnizaciones reducidas [2144], interpretándose la expresión *indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo* [2145] en el sentido de que el legislador está haciendo alusión sólo al supuesto de reducción, ya que opinar lo contrario [2146] supondría otorgar al término *exonerar* [2147] un contenido

---

[2137] En cuyo caso, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, *el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda* (art. 33.8 LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto), *sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores* (art. 2.2 *in fine* del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del mencionado organismo) sin posterior derecho a resarcirse del empresario ya que *el reembolso de las cantidades satisfechas* sólo está previsto para los supuestos comprendidos en los apartados 1 (insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores) y 3 (*exoneración del empresario* acordada por la autoridad laboral en el supuesto de extinción del contrato por fuerza mayor) del art. 2 del mencionado Real Decreto (de acuerdo con lo preceptuado en su art. 2.4).

[2138] No teniendo obligación alguna el organismo administrativo de acordar la reducción o la exoneración, sino que se trata de una facultad, de la que puede hacer uso o no (de ahí que el art. 51.10, párrafo segundo LET´80 indique "podrá").

[2139] Ya que el tenor literal del art. 51.10, párrafo segundo no es suficientemente claro. Es más, el art. 33 LET´80 (tanto en su versión originaria, como en la redacción dada por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto) no menciona expresamente la responsabilidad del Fondo en los supuestos citados *ex* art. 51.10, párrafo segundo, es decir exoneración o reducción de la cuantía indemnizatoria en caso de fuerza mayor, limitándose a aludir *in genere* el artículo 51.

[2140] Por parte del empresario ni del Fondo de Garantía Salarial.

[2141] Debiendo elegir una de las dos alternativas, por lo que si opta por la reducción no puede acordar también la exoneración.

[2142] De acuerdo con el inciso final del párrafo segundo del art. 51.10 LET´80 que indica: "sin perjuicio del derecho de éste (es decir, del Fondo de Garantía) a resarcirse del empresario".

[2143] Y, por tanto, el empresario, dado el posterior derecho del Fondo de resarcirse de aquél por las indemnizaciones abonadas.

[2144] Abono que se puede entender como un "adelanto" ya que el Fondo queda subrogado en los derechos de los trabajadores, por lo que, en última instancia, el responsable del pago es el empresario.

[2145] Contenida en el art. 51.10, párrafo segundo LET´80.

[2146] Es decir, entender que el Fondo abonaría la indemnización también en el supuesto de que el empresario fuera exonerado, en cuyo caso, dado su posterior derecho a repercutir, supondría que aquél sólo quedaría eximido del pago "momentáneamente".

[2147] Empleado por el art. 51.10, párrafo segundo LET´80.

distinto del que realmente tiene, de forma que no se trataría de eximir [2148] al empresario de la obligación indemnizatoria [2149] , sino simplemente de "retrasar" el cumplimiento efectivo de la mencionada obligación [2150] .

Así pues, se puede opinar, la *mens legis* del Estatuto era conceder al empresario [2151] un tratamiento más favorable [2152] cuando la extinción contractual derivaba de fuerza mayor [2153], estableciendo la posibilidad de que la autoridad laboral acordase la reducción [2154] o exoneración [2155] de la cuantía indemnizatoria [2156]. Es más, en el supuesto de que decidiera la reducción, el Fondo de Garantía Salarial haría frente al pago de las indemnizaciones, repercutiendo, posteriormente, contra el empresario obligado, porque, hay que entender, el inciso final del párrafo segundo del artículo 51.10 [2157] se refiere sólo a los supuestos de reducción, ya que si se hace extensivo a la exoneración el verdadero sentido del término quedaría vacío de contenido.

Sin embargo, esta opinión, fundamentada en una interpretación gramatical y teleológica del precepto, sin olvidar sus antecedentes legislativos [2158] (ya que en la LRL´76 estaba prevista la posible exoneración al empresario [2159]), no ha sido corroborada por el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, ya que en el mismo se emplea el término *exoneración del empresario* como equivalente a pago por parte del Fondo

---

[2148] Verdadero significado del verbo *exonerar*.

[2149] Exonerar significa *libertar a uno de algún peso o gravamen o eximirle de alguna obligación* [Casares, J.: *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*, Barcelona (Editorial Gustavo Gili, S.A.), 1992, pág. 376 de la Parte alfabética].

[2150] Ya que, en vez de pagar a los trabajadores cuando se produzca la extinción de los contratos, va a pagar al Fondo cuando, en un momento posterior, éste le reclame la deuda.

[2151] Siempre y cuando la autoridad laboral lo estimara procedente.

[2152] En comparación con las causas tecnológicas y económicas.

[2153] Dado su carácter extraordinario e imprevisible o, aunque previsible, inevitable (art. 76.6 LCT´44). Por tanto, no constituyen supuestos de fuerza mayor la falta de renovación de una concesión, ya que *era un evento previsible*, dada la *temporalidad de la concesión* [STCT de 19 de febrero de 1986 (IL 1529 de 1987)] o la terminación de una contrata ya que su duración *estaba prevista y su denuncia era previsible* por venir pactada [STS (CA, no se indica Sala) de 30 de abril de 1986 (IL 2219 de 1987)]. Para mayor abundamiento, *vid.* Jurisprudencia y doctrina científica analizadas *supra* en el Capítulo correspondiente al primer periodo de la etapa de Franco.

[2154] Es decir, pagar menos de lo legalmente previsto *ex* art. 51.10, párrafo primero LET´80.

[2155] O lo que es lo mismo: no pagar nada.

[2156] En el mismo sentido se expresó el art. 7º RDMSE: "En la resolución del expediente la autoridad laboral podrá exonerar o reducir la indemnización a favor de los trabajadores afectados por la extinción de sus relaciones de trabajo, según lo que dispone el artículo cincuenta y uno, diez, del Estatuto de los Trabajadores", aunque añadiendo "y declarará el derecho de dichos trabajadores a percibir el subsidio de desempleo, siempre que reúnan los requisitos precisos, de acuerdo con la legislación vigente" (*vid. supra* en los dos Capítulos anteriores las distintas normativas analizadas sobre desempleo, ya que, hay que tener en cuenta, a la entrada en vigor del RDMSE eran las vigentes).

[2157] *Sin perjuicio del derecho de éste* (es decir, del Fondo) *a resarcirse del empresario.*

[2158] De acuerdo con el art. 3.1 del Código Civil, *las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas.* Sobre el carácter supletorio del Código Civil respecto a la legislación laboral, *vid*. SSTS (Social) de 8 de enero de 1960 y 17 de octubre de 1960 (Ar. 155 y 3002, respectivamente).

[2159] *Ex* art. 20 que establecía que *la concurrencia* de la fuerza mayor podía *exonerar al empresario* del pago *de las indemnizaciones por despido o suspensión*.

de las indemnizaciones legales [2160], pudiendo éstas, de acuerdo con la normativa citada, ser *normales o reducidas* [2161] y sin perjuicio del posterior *reembolso de las cantidades satisfechas* [2162].

Así pues, desde el punto de vista del Real Decreto 505/1985, las indemnizaciones podrán ser *normales o reducidas*, abonando el Fondo cualquiera de ambas modalidades siempre que el empresario hubiera sido previamente exonerado [2163].

Es decir, puede existir, según el mencionado Real Decreto, una exoneración compatible con:

1º.- la indemnización *reducida* [2164], no teniéndose, pues, en cuenta los términos alternativos empleados por el legislador estatutario: *exonerar o reducir.*

2º.- la indemnización *normal* [2165], sin tenerse, en este caso, en cuenta que el Estatuto [2166] alude a la responsabilidad del Fondo dentro del contexto de la

---

[2160]En este sentido, el art. 2.3 del Real Decreto 505/1985 preceptúa: "En los supuestos de extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones legales, siempre que se haya acordado por la autoridad laboral la exoneración del empresario" (subrayados son nuestros).

[2161]Art. 17 Real Decreto 505/1985: "En los supuestos de indemnizaciones reconocidas a los trabajadores por la extinción de sus contratos de trabajo a causa de fuerza mayor, ya sean aquéllas normales o reducidas, el Fondo de Garantía Salarial abonará las prestaciones correspondientes, sin necesidad de previa declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso, siempre que la resolución de la autoridad laboral acuerde la exoneración del empresario" (párrafo primero). "Cuando la resolución administrativa que autoriza la extinción (...) no acuerde expresamente la exoneración del empresario, para que el Fondo (...) abone las prestaciones (...) será necesario acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del mismo" (párrafo segundo). "En ambos casos, el Fondo (...) se subroga frente al empresario por el importe de las prestaciones satisfechas" [párrafo tercero (subrayados son nuestros)].

[2162]Art. 2.4 Real Decreto 505/1985: "Para el reembolso de las cantidades satisfechas conforme a los números 1 y 3 de este artículo, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios deudores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.4 del Estatuto de los Trabajadores", que, a su vez, preceptuaba (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto): "El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para comprobación de su procedencia" (párrafo primero). "Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes" (párrafo segundo), debiéndose indicar que, en el mismo sentido que el art. 2.4 del Real Decreto 505/1985, se expresa el art. 17 del citado texto legal (transcrito *supra*). De otro lado, el art. 32.1 del Real Decreto 505/1985 establece la posibilidad de que el Fondo, *con el objeto de facilitar el reintegro de las cantidades adeudadas*, concluya *acuerdos de devolución en los que se determinarán los aspectos relativos a forma, plazos y garantías* (párrafo primero), devengando *las cantidades aplazadas* el *interés legal del dinero* (párrafo segundo), precepto desarrollado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de agosto de 1985 (BOE, 28 de agosto), que especificaba originariamente en su art. 4 que *las cantidades aplazadas devengarán el interés legal del dinero al tipo vigente el día en que comience su devengo*. No obstante, el mencionado artículo 4 ha sido modificado por el artículo único de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero de 1999 (BOE, 30 de enero) en el sentido de señalar que el interés legal del dinero será el *vigente en cada ejercicio económico*, no el de la fecha en que comience el devengo.

[2163]No olvidando el derecho, y a la vez obligación, del Fondo de repercutir contra el empresario.

[2164]Criterio que también mantiene cualificada doctrina: Alonso Olea, M. y Barreiro González, G.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado ..., op.* cit., pág. 228: si "es exonerado el empresario, se haya reducido o no la cuantía de las indemnizaciones, el FGS se hace cargo de las mismas" (subrayados son nuestros).

[2165]Debiéndose entender por indemnización *normal* la señalada *ex* art. 51.10, párrafo primero LET´80.

[2166]Art. 51.10, párrafo segundo.

facultad irrogada a la autoridad laboral de *exonerar o reducir*, no cuando ésta no hace uso de la mencionada prerrogativa, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo primero del artículo 51.10 [2167], en el que no se prevé, para el supuesto concreto de fuerza mayor, abono alguno del Fondo [2168].

Además, y no obstante lo preceptuado en el Real Decreto, debe recordarse que el Estatuto alude a *exonerar o reducir* [2169], como dos figuras alternativas [2170], por lo que la autoridad laboral, si ejercita la facultad [2171] irrogada *ex* artículo 51.10, párrafo segundo LET´80, tendría obligación [2172] de decantarse [2173] por una sola de ellas. Asimismo, la autoridad laboral podría no hacer uso de la mencionada facultad y no escoger ninguna de las dos posibilidades [2174], pero nunca la decisión administrativa podría utilizar ambas figuras a la vez, dada la expresión de alternancia utilizada por el texto estatutario [2175].

De esta forma, y sin poderse afirmar con rotundidad que el texto reglamentario se opuso al Estatuto [2176], se debe concluir indicando que las pretensiones del legislador estatutario no quedaron claras en el escueto texto del párrafo segundo de artículo 51.10 [2177], máxime si se tiene en cuenta que en la legislación

---

[2167] Indemnización *de veinte días de salario por año de servicio.*

[2168] A no ser que se dieran las situaciones contempladas *ex* art. 33 LET´80, precepto que no distingue entre extinción por causas tecnológicas y económicas y derivada de fuerza mayor, otorgando a todas un tratamiento uniforme, dada su remisión *in genere* al artículo 51 LET´80.

[2169] Mismos términos que posteriormente son empleados por el RDMSE en su art. 7º, referido a la indemnización por extinción del contrato debida fuerza mayor.

[2170] Subrayado es nuestro.

[2171] No imposición legal.

[2172] Se alude a obligación ya que, una vez ejercitada la facultad concedida *ex* art. 51.10, párrafo segundo LET´80, la autoridad laboral tiene el deber de elegir entre una de las dos figuras que el legislador le propone: *exonerar o reducir*.

[2173] De forma expresa, ya que su silencio es sinónimo de la aplicación del párrafo primero del art. 51.10 LET´80.

[2174] En cuyo caso existiría una indemnización denominada *normal* por el art. 17.1 del Real Decreto 505/1985 y para la que el Estatuto no prevé su adelanto por parte del Fondo en su art. 51.10, párrafo segundo, mientras que la norma reglamentaria citada establece la mencionada posibilidad.

[2175] Al utilizar el Estatuto la conjunción disyuntiva "o" está aludiendo a posibilidades alternativas, no conjuntas, en cuyo caso hubiese empleado la copulativa "y". De otro lado, si el legislador hubiera deseado declarar la compatibilidad de ambas posibilidades hubiese empleado entre ambas la copulativa "y", además de la disyuntiva "o", de forma que hubiese indicado: *exonerar y/o reducir*.

[2176] Dada la escasa claridad con la que se expresó el legislador estatutario.

[2177] A lo que hay que añadir que tampoco su art. 33 (en la versión originaria, ni en la redacción dada por el artículo único de la Ley 32/1984) hiciera alusión explícita a las responsabilidades del Fondo en los supuestos en que la autoridad laboral acordara la exoneración o reducción por causa de fuerza mayor, pudiéndose indicar, en consecuencia, que el legislador "desaprovechó" la oportunidad que le brindaba la Ley 32/1984 para regular expresamente en su artículo 33 el alcance de las responsabilidades del Fondo en los mencionados casos y a pesar de que la propia Exposición de Motivos de aquélla (párrafo decimoquinto) señalara que la *modificación del artículo 33 pretende colmar las lagunas legales detectadas.* Respecto al derecho vigente, no existe la menor duda de la *mens legis*, dado que la materia ha sido tratada con mayor claridad, omitiéndose el término *exonerar*, en virtud del art. 5º.Nueve de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, e indicándose en el párrafo final del art. 51.12 que la *autoridad laboral* (...) *que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores* (...) *sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario*, de lo que se deduce con nitidez que la responsabilidad del Fondo se refiere al pago completo de la indemnización o de parte de la misma (con independencia de su posterior reclamación al empresario). La mencionada prescripción se contenía, con los mismos números de artículo,

inmediatamente precedente [2178] la fuerza mayor podía exonerar [2179], de forma efectiva, al empresario del abono de indemnización por extinción contractual e, incluso, de los *salarios correspondientes al período de tramitación* del expediente [2180].

No obstante, a pesar de la concisión del precepto [2181], lo que sí quedó claro en el mismo [2182] era que el legislador estatutario, junto a la exoneración [2183], introducía, para los supuestos de extinción del contrato por fuerza mayor, una posibilidad intermedia entre aquélla y la indemnización *normal* [2184]: la reducción.

Figura ésta última no contemplada por la legislación inmediatamente anterior, en virtud de la cual la autoridad laboral sólo estaba facultada para acordar la exoneración [2185], ya que, hay que recordar [2186], la reducción de la cuantía indemnizatoria únicamente estaba prevista para los supuestos de *suspensión temporal por causa de fuerza* mayor [2187], no para la extinción por el mencionado motivo [2188].

---

apartado y párrafo, en el originarioTRLET, pero, en la actualidad viene reflejada, con idéntica redacción, en el art. 51.7, párrafo cuarto del mismo texto legal, en virtud de la reforma operada en el art. 51 por el art. 18.Tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

[2178]Se está haciendo referencia, obviamente, a la LRL´76.

[2179]Se utilizaba, incluso, el mismo verbo.

[2180]De acuerdo con el art. 20 LRL´76: "La imposibilidad de trabajar en la empresa sobrevenida como consecuencia de fuerza mayor, reconocida por la autoridad laboral mediante expediente de regulación de empleo, constituye causa de extinción (...) de la relación de trabajo. La concurrencia de esta causa <u>podrá exonerar al empresario</u> del abono de los salarios correspondientes al período de tramitación de dicho expediente (...), así como de las indemnizaciones por despido (...), sin perjuicio de la protección que corresponda a los trabajadores en el régimen de desempleo" (subrayado es nuestro).

[2181]Sobre el que la doctrina ha indicado acertadamente que adolecía de una *tormentosa redacción* (Del Rey Guanter, S.: "Los despidos por «causas empresariales» ...", *op*. cit., pág. 218).

[2182]A través del empleo del verbo *reducir*.

[2183]Ya existente en el periodo inmediatamente precedente en virtud de la LRL´76, cuyo artículo 20 (transcrito *supra*) se expresó, al respecto, de forma clara y concreta, a diferencia del art. 51.10, párrafo segundo LET´80, cuya redacción adolecía de gran imprecisión.

[2184]Por emplear el mismo adjetivo que el utilizado en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[2185]*Vid*. art. 20 LRL´76, transcrito *supra*.

[2186]*Vid*. Capítulos precedentes referidos a la Transición y al Régimen de Franco.

[2187]Art. 116 LPL´76 (con anterioridad, art. 115 LPL´73).

[2188]En este sentido, el art. 115 LPL´73, y posterior art. 116 LPL´76, aludían *ab initio* a los límites mínimo y máximo de la cuantía indemnizatoria aplicables tanto para los supuestos de suspensión como de extinción, pero añadiendo a continuación: *salvo en los casos de <u>suspensión</u> temporal por causa de <u>fuerza mayor</u>* (...) *en que el Magistrado* (...) *podrá <u>reducir</u> la indemnización en menos de quince días de salario o incluso <u>no acordarla</u>* (subrayados son nuestros).

5.- FALTA DE PAGO POR EL EMPRESARIO

5.1.- Actuación del Fondo de Garantía Salarial

En el supuesto de que el empresario no hiciera efectiva la indemnización [2189] por encontrarse en situación de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores* [2190], corresponderá al Fondo de Garantía Salarial [2191] el abono de la misma [2192], *cuya cuantía se calculará a razón de veinte días de salario por año*

[2189]Para las empresas de veinticinco o más trabajadores: 20 días de salario por año de servicio; para las empresas de menos de veinticinco trabajadores: el 60% de la cantidad anterior, preceptuándose, para este último supuesto, que cuando los trabajadores soliciten del Fondo *el abono de la parte de la indemnización no satisfecha por el empresario, por encontrarse éste en situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo* (es decir, una anualidad de salarios) *se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos* (art. 19.3, párrafo segundo del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo).

[2190]Situaciones contempladas *ex* art. 33.1 LET´80 (tanto en su versión originaria como en la redacción dada por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto) y, posteriormente, en el art. 2.1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. En concreto, respecto a la situación de insolvencia, el art. 33.6 LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984) señala que existe la misma *cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral* (es decir, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio), *no se consiga satisfacción de los créditos laborales*, añadiendo el precepto que *la resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial* (apartado estatutario que fue, posterior y literalmente, reproducido en el apartado 1 del art. 15 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial). En este sentido, la Ley 32/1984 no introdujo variación sustancial respecto al texto originario, cuyo art. 33.7 indicaba que *se entiende que existe insolvencia del empresario cuando se haya despachado mandamiento de ejecución o de apremio de sus bienes y del embargo subsiguiente no resulten bienes bastantes para el pago*, prescripción en virtud de la cual la doctrina señalaba que la insolvencia del empleador declarada por el órgano judicial (*art. 204* LPL´80), y *que sirve de base para que el mecanismo aseguratorio entre en juego*, debe *ser una insolvencia "cualificada"* (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ..., op.* cit., pág. 121). La única diferencia, pues, entre ambos textos, radicaba en que, mientras el 33.6 (redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984) aludía a la *previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial*, el art. 33.7 (versión originaria) no hacía mención expresa a la misma, sin perjuicio de que se pudiera deducir cuando señalaba *in fine* que *el Fondo de Garantía podrá aportar datos respecto de bienes libres sobre los que los trabajadores pudieran trabar embargo para el cobro de sus créditos*. Ante esta situación, se podría, inicialmente, indicar que dicha omisión por parte del originario apartado 7 del art. 33 carecía de relevancia ya que la audiencia estaba prevista en el Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, por el que se reformaba el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 18 de noviembre), cuyo artículo 2.1, párrafo segundo indicaba que se entendía que existía insolvencia *cuando así se declare judicialmente, con la audiencia, en todo caso, del Fondo de Garantía Salarial*, prescripción que estaba en consonancia con el párrafo quinto de su propio Preámbulo que señalaba la *preceptiva* audiencia del Fondo *en las declaraciones de insolvencia*, con la aclaración de que aquél no reconocería *ninguna obligación* si no se había efectuado la misma; no obstante, hay que tener en cuenta que el Real Decreto-ley 34/1978 fue derogado expresamente *ex* LET´80 (disposición final 3ª.17) por lo que el mencionado precepto de aquél no podía ser de aplicación.

[2191]El art. 33.1 LET´80 (antes y después de la reforma operada por la Ley 32/1984) define al mencionado Fondo como *organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (la alusión a este Ministerio es la única diferencia existente respecto al texto originario LET´80 que mencionaba al *Ministerio de Trabajo*), *con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.* Respecto a las alusiones al *Ministerio de Trabajo* (originaria LET´80) y al *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (Ley 32/1984) hay que indicar que fueron debidas al cambio de denominación del mencionado Departamento que pasó a llamarse *de Trabajo y Seguridad Social* en virtud del Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado; no obstante la afirmación anterior, debe tenerse en cuenta que, con anterioridad al mencionado Real Decreto 2823/1981, el referido Ministerio ya no se denominaba *de Trabajo* sino *de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social*, de acuerdo con el Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado. Así pues, desde la LET´80 hasta la Ley 32/84, el mencionado Departamento tuvo tres denominaciones de forma sucesiva: *Ministerio de Trabajo*; *Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social* y *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.* Sobre la creación y constitución efectiva del mencionado Fondo, así como sus normas reguladoras, *vid. supra* el Capítulo correspondiente a la Transición Política y Democrática.

[2192]Produciéndose, pues, *ex lege y con las limitaciones legales*, la *novación subjetiva del deudor* [STSJ de Galicia de 13 de marzo de 1998 (IL J-372)]. Sobre la competencia para conocer de las posibles controversias, que

de servicio [2193]*, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional* [2194].

En concreto, respecto a los años de servicio del trabajador, la norma presume *iuris tantum* [2195] que *serán los que resulten de la certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa al período de alta en la Empresa deudora,* a no ser que aquél *acredite un período superior de vigencia de la relación laboral* [2196]. En consecuencia, como ha indicado la doctrina, la mencionada certificación *no es una prueba indubitada y plena, sino que ha de ser valorada por el Juez, poniéndola en relación con las restantes pruebas obrantes en autos* [2197].

Del mismo modo, y con idénticos requisitos, corresponderá al Fondo de Garantía Salarial [2198] el abono de las indemnizaciones señaladas como consecuencia de la resolución del contrato por parte del trabajador fundamentada en la modificación

---

pudieran suscitarse entre el Fondo y el/los trabajador/es respecto al mencionado abono, *vid.* el análisis efectuado en este mismo Capítulo.

[2193]De acuerdo con el art. 19.1, párrafo primero del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, aunque haya podido pactarse una indemnización superior (*vid*. Luján Alcaraz, J.: "Despido y Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar ..., *op*. cit., pág. 407).

[2194]De acuerdo con el art. 33.2, párrafo primero LET´80 [en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y antes, obviamente, de la reforma operada en el mencionado apartado respecto al art. 52 c) por la Ley 60/1997, de 19 de diciembre, *de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial* (BOE, 20 de diciembre)] que preceptuaba: "El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior (es decir, insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores), abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional", añadiendo su párrafo segundo que *el importe de la indemnización a los solos efectos del abono por el Fondo de Garantía Salarial, para los casos de despido o extinción de los contratos, conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de veinticinco días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.* Respecto a la reforma llevada a cabo en el mencionado apartado 2 del artículo 33, en virtud del artículo único de la Ley 32/1984, en relación al texto originario LET´80, hay que indicar que la misma consistió (además de añadir el párrafo segundo transcrito *supra*) en establecer como límite máximo de cálculo del salario diario el *duplo del salario mínimo interprofesional* (hay que entender, vigente en cada momento), mientras que el texto originario aludía como límite al *tope máximo de cotización a la Seguridad Social que fuera aplicable al trabajador* (art. 33.2 *in fine*). Sobre la aplicación del mencionado tope de cotización, obviamente antes de la reforma de la Ley 32/1984, *vid*. STS (CA, Sala 3ª) de 27 de marzo de 1986 (IL 1187 de 1987).

[2195]Ya que el trabajador puede demostrar lo contrario, de acuerdo con la expresión contenida *ex* art. 19.1, párrafo tercero del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo: *salvo que el trabajador acredite*. De esta forma, como ha indicado la doctrina, *no cabe privilegiar la certificación* a que se refiere el mencionado precepto, *elemento trascendente en el expediente administrativo, pero que sólo constituye una prueba más a valorar, en su caso, por el juzgador* [STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1998 (IL J-813)].

[2196]Art. 19.1, párrafo tercero del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. *A sensu contrario*, si el trabajador no acredita un periodo de prestación de servicios superior al indicado en la Certificación de la Tesorería, será éste último el que se tiene en cuenta, aunque efectivamente el tiempo real de prestación de servicios hubiera sido superior. De otro lado hay que indicar que la prescripción contenida *ex* art. 19 ha sido criticada por la STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 1990 [RRLL, nº 14 (julio), 1990], respecto a la responsabilidad del Fondo por una indemnización por despido improcedente, habiendo señalado la Sala que el precepto desconoce que la referida indemnización ya ha sido fijada en sentencia *en función de la antigüedad, que ha de ser justificada en el proceso*, por lo que, en consecuencia, se ha acreditado la misma *en el proceso por despido que concluye cuantificando dicha indemnización.*

[2197]STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1998 (IL J-813), con cita de las SSTS de 10 de noviembre de 1989 y 15 de julio de 1991, añadiendo la Sala que la certificación *sólo* sirve de acreditación *de los períodos cotizados por determinada patronal, pero no de la duración real de la relación laboral con la misma*.

[2198]Obviamente en los supuestos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

sustancial de sus condiciones de trabajo, siempre y cuando aquélla redunde *en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad* [2199], de acuerdo con la remisión efectuada al artículo 50 LET´80 [2200] por el artículo 33.2, párrafo primero del mismo texto legal [2201] y por el artículo 2.1, párrafo segundo del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo [2202], con la salvedad de que la indemnización *se calculará sobre la base de veinticinco días* de salario *por año de servicio* [2203], en vez de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio [2204].

En ambos casos [2205], el/los trabajador/es afectado/s deberá/n solicitar al Fondo de Garantía el abono de las indemnizaciones correspondientes, acompañando a la solicitud los siguientes documentos:

- En todo caso [2206]:

1º.- Fotocopia del documento nacional de identidad y del documento de afiliación a la Seguridad Social o *declaración de su situación respecto a la misma* [2207].

2º.- *Testimonio de la resolución judicial* [2208] *o certificación de la resolución administrativa* [2209] *en la que se declare* [2210] *o autorice* [2211] *la extinción del contrato de trabajo, en ambos casos, con diligencia de firmeza* [2212].

- En el supuesto de insolvencia [2213]:

[2199] Art. 50.1,a) LET´80.

[2200] Dado que la remisión viene referida *in genere* al art. 50 y no sólo a su número 1, apartado a), el abono de indemnizaciones por parte del Fondo tendrá lugar no sólo en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que *redunden en perjuicio* de la formación profesional del trabajador *o en menoscabo de su dignidad* [apartado a) del número 1], sino también cuando el operario rescinde su contrato de trabajo debido a *la falta de pago, o retrasos continuados, en el abono del salario pactado* [apartado b) del número 1] o *cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor* [apartado c) del número 1].

[2201] En la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

[2202] Sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

[2203] De acuerdo con lo preceptuado en el art. 33.2, párrafo segundo LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto), señalando, asimismo, el párrafo primero del mencionado precepto y apartado que *el límite máximo* de indemnización es *una anualidad* y que *el salario diario, base del cálculo*, no podrá *exceder del duplo del salario mínimo interprofesional*. En el mismo sentido se pronuncia el art. 19.2 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, que, igualmente, señala que se aplicará *la misma base de cálculo y* el *mismo límite fijado en el número anterior*, es decir, *una anualidad* (art. 19.1, párrafo primero), sirviendo *como base de cálculo* (...) el salario *que acredite percibir el trabajador, excepto cuando sea superior al duplo del salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se tomará esta última cifra* (art. 19.1, párrafo segundo).

[2204] Que corresponderían en caso de solvencia empresarial, de acuerdo con el art. 50.2 LET´80 que se remite a *las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.*

[2205] Es decir: extinción autorizada por la autoridad administrativa (art. 51 LET´80) o extinción declarada por el órgano judicial (art. 50 LET´80).

[2206] Es decir, en todos los supuestos: insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

[2207] Art. 25 a) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

[2208] Cuando la extinción está fundamentada en el art. 50 LET´80.

[2209] Cuando la extinción tiene su fundamento en el art. 51 LET´80.

[2210] Se está haciendo referencia a la resolución judicial.

[2211] En referencia a la autorización administrativa.

[2212] Art. 25,c),1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo.

Resolución de la autoridad judicial [2214] *en la que conste la insolvencia del empresario* [2215]*, subsiguiente a la iniciación del procedimiento ejecutivo regulado en la Ley de Procedimiento Laboral* [2216], que deberá ser *dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial* [2217].

[2213]Además de *la Sentencia o resolución administrativa que reconozca la indemnización al trabajador*, para que surja la responsabilidad de pago por parte del Fondo, es necesaria *la formal declaración de insolvencia de la empresa condenada al pago de la indemnización*, por lo que, *en tanto no concurran los dos requisitos, no surge la obligación* de pago para el Fondo ni *el correspondiente derecho de los trabajadores* al cobro *de las indemnizaciones reconocidas* [STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 1989 (RRLL nº 14 -julio- 1990)].

[2214]Aunque el art. 25,b),3 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo [al que se remite el apartado c),2 del mismo precepto], alude *in genere* a la *resolución*, ésta debía proceder de la Magistratura de Trabajo, de acuerdo con el art. 204 LPL´80 (tanto en su versión originaria como después de la modificación operada en el precepto por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio). En el mismo sentido, y con anterioridad a la mencionada Ley rituaria, se pronunció el Tribunal Supremo señalando que, *a efectos de la subrogación del Fondo en la obligación de pago*, la declaración de insolvencia debe ser realizada por la autoridad judicial laboral [STS (CA, no se indica Sala) de 30 de enero de 1986 (IL 866 de 1987), referida, a pesar de su fecha, al Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, derogado, años después, por LET´80].

[2215]La declaración judicial de insolvencia del empleador es el presupuesto de hecho necesario para que el Fondo lleve a cabo el abono *de las correspondientes prestaciones* (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ..., op*. cit., pág. 121). En el mismo sentido, se pronuncia la STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 1989 [RRLL nº 14 (julio), 1990] señalando, al efecto, la Sala que *el derecho a obtener la indemnización* del Fondo *nace cuando se produce la declaración de insolvencia, ya que hasta ese momento el trabajador no tiene acción frente al citado Organismo por no serle exigible el débito.*

[2216]Art. 25,b),3 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, al que se remite el apartado c), 2 del mismo precepto. Al respecto, hay que señalar que la *Ley de Procedimiento Laboral*, a la que alude el artículo reglamentario, es el Texto Refundido de la citada Ley, aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio (*vid*. arts. 200 a 204 del mencionado Texto Refundido en los que se recogen los *preceptos generales* -título de la sección en la que se encuentran ubicados- de la ejecución de sentencias).

[2217]Art. 33.6 *in fine* LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto); en idéntico sentido, art. 15.1 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. Asimismo, el art. 204 LPL´80 (redacción originaria) preceptuaba: "Si no se encontrasen bienes del ejecutado en los que hacer traba y embargo, o éstos fueran insuficientes, se practicarán las necesarias averiguaciones en la Alcaldía y Registro de la Propiedad o Delegación de Hacienda, y previa declaración de tres testigos solventes y, en todo caso, audiencia del Fondo de Garantía Salarial en el plazo máximo de treinta días, el Magistrado de Trabajo, cuando proceda, dictará auto declarando la insolvencia total o parcial de aquél, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados, insolvencia que siempre se entenderá, a todos los efectos, como provisional, hasta que se conozcan bienes del ejecutado o se realicen los bienes embargados" (subrayado es nuestro). Con posterioridad, el mencionado artículo 204 de la Ley rituaria de 1980 fue modificado por la Ley 20/1988, de 14 de julio, sustituyéndose, entre otras, la expresión *audiencia del Fondo de Garantía Salarial* por la de *citación al Fondo de Garantía Salarial*; asimismo, la ley reformadora añade un segundo apartado al originario artículo 204, contemplándose en el mismo la posibilidad de que los bienes *señalados por el ejecutante para hacer traba y embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad*, en cuyo caso el Fondo *podrá solicitar la suspensión del procedimiento ejecutivo* durante *treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de enajenación en subasta judicial de los bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora. Constatada por el Fondo* (...) *la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente ante la Magistratura de Trabajo, solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial.* De idéntico modo, la Ley Procedimental Laboral de 1990 (TALPL´90) también alude a la preceptiva audiencia del Fondo de Garantía, con carácter previo a la declaración de insolvencia por el órgano judicial (*ex* art. 273.1) y a la posibilidad de que aquél pueda *solicitar la suspensión de la ejecución* en el supuesto de que *los bienes susceptibles de embargo se encuentren afectos al proceso productivo* y la empresa deudora *continúe su actividad* (art. 274.1), así como solicitar *la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial* (art. 274.2).

- En los supuestos de procedimientos concursales: suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores [2218]:

Testimonio de la resolución judicial (civil [2219]) *por la que se tiene por solicitada la declaración del estado de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos de los trabajadores en la lista de acreedores por un importe igual o superior al que se solicite al Fondo de Garantía Salarial* [2220].

Comprobada por el Fondo de Garantía Salarial la procedencia del abono de la/s indemnizacion/es solicitada/s, el mencionado organismo deberá, en consecuencia, hacer efectivo/s el/los pago/s al trabajador o trabajadores afectado/s, *subrogándose* de forma obligatoria *en los derechos y acciones* de aquél/los frente al empresario *por las cantidades satisfechas y conservando* los *créditos* el *carácter* de *singularmente privilegiados que les confiere el artículo 32* LET´80 [2221].

No obstante, *si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo* [2222], *unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes* [2223].

5.2.- Orden jurisdiccional competente

Para conocer de las posibles controversias, que pudieran suscitarse entre el Fondo y el/los trabajador/es, respecto al abono de las indemnizaciones señaladas

---

[2218] En tales casos, *para que el Fondo de Garantía asuma las obligaciones* que legalmente se establecen *será preciso que se le dé audiencia en el expediente* (art. 33.3 LET´80, redacción originaria, prescripción, en cambio, que no se contenía en la versión originaria del apartado 7 del mencionado precepto para el supuesto de insolvencia del empleador), apartado tercero del que se podría deducir, como ha indicado la doctrina, que el mencionado organismo *ha de ser oído para, después, asumir sus obligaciones o no*, no significando lo mismo la expresión *se le dé audiencia* que la de *ser informado* (Pérez Pérez, M.: *La proteccion legal de los trabajadores ..., op*. cit., pág. 123). En idéntico sentido, se pronunció el art. 33.3, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, aunque con regulación más detallada: "En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas (...). El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los (...) créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente".

[2219] Ya que era éste el orden jurisdiccional competente en la materia.

[2220] Art. 25,b),4 del Real Decreto 505/1985, al que se remite el apartado c),2 del mimo artículo.

[2221] Art. 33.5 LET´80 (versión originaria). En similar forma, aunque no redacción idéntica, se expresa el art. 33.4, párrafo segundo LET´80 (en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, de 2 de agosto), al que se remite expresamente el art. 2.4 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo. Sobre la obligatoriedad de la subrogación, *vid*. García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial*, *op*. cit., pág. 312 y sobre la conservación del carácter privilegiado del crédito subrogado, *vid*., mismo autor, *op*. cit., págs. 312-313.

[2222] Hay que entender que el legislador se está refiriendo al supuesto en que la cantidad efectivamente adeudada al trabajador rebase el límite a abonar por el Fondo, en cuyo caso la parte no abonada por el mencionado organismo tendría la consideración de crédito privilegiado del trabajador frente al empresario.

[2223] Art. 33.4, párrafo segundo *in fine* LET´80, en la redacción dada al precepto por el artículo único de la Ley 32/1984, no contemplándose dicho supuesto de concurrencia en el texto originario.

[2224], sería competente el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con la doctrina mantenida en las SSTCT de 22 de enero de 1986 [2225] y 30 de abril del mismo año [2226], analizadas *supra*.

No obstante, se debe recordar que las SSTS (Social) de 20 de marzo de 1986 [2227], 22 de marzo de 1986 [2228] y 4 de junio de 1986 [2229] mantuvieron *obiter dicta* [2230] la competencia del orden jurisdiccional social, señalando al respecto que las controversias debían ser resueltas por aquél, tanto si las indemnizaciones eran *a cargo del empresario, como* en el supuesto de que el Fondo respondiera de las mismas por la existencia de una situación de *insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de las empresas.*

Ante esta ausencia de unanimidad doctrinal, se opina, de acuerdo con la STCT de 22 de enero de 1986 [2231], y en contra de lo mantenido por el Tribunal Supremo (ya que la modificación operada por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio, fue posterior a las mencionadas Sentencias), que en los supuestos de controversias respecto al abono de indemnizaciones por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores, sería orden jurisdiccional competente el contencioso-administrativo.

Conclusión anterior a la que se llega en base a tres fundamentos jurídicos [2232]:

[2224]Que debe efectuar el Fondo ante la ausencia de pago por parte del empresario obligado, por lo que aquél *actúa como responsable legal subsidiario* [Baylos Grau, A., Cruz Villalón, J. y Fernández López, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª ed. revisada, Madrid (Trotta), 1995, pág. 62].

[2225]IL 1111 de 1987.

[2226]IL 2431 de 1987.

[2227]Ar. 1357 e IL 1674 de 1987.

[2228]Ar. 1375 e IL 1683 de 1987.

[2229]IL 365 de 1988.

[2230]Ya que la cuestión planteada a la Sala no era un supuesto de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores sino que venía referida al abono por parte del Fondo del 40% de la indemnización por extinción contractual. No obstante, hay que indicar que esta conclusión sólo se desprende con claridad del texto de la STS de 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988) ya que en las dos restantes (de 20 y 22 de marzo de 1986), tomadas, asimismo, de IL (1674 y 1683, respectivamente, de 1987) y Ar. (1357 y 1375, respectivamente), únicamente se puede deducir la afirmación realizada del contenido conjunto de los textos manejados, máxime si se tiene en cuenta que, concretamente, el Repertorio Aranzadi señala, entre otros, como precepto estudiado el *art. 33.8 del E.T.* (referido al abono del 40%), a diferencia de IL que señala *in genere* al art. 33 del mismo texto legal, sin especificar apartado alguno. De otro lado, corrobora la afirmación de que se trata de una declaración *obiter dicta* el hecho de que la STS (Social) de 23 de abril de 1986 (IL 2277 de 1987) se remita a las Sentencias de la misma Sala de *17 y 20 de marzo pasado*, indicando, además, que el criterio de las mismas *debe mantenerse* en base al *principio de unidad de doctrina y no concurrir circunstancias que aconsejen otra distinta*; así pues, al venir referida la Sentencia de 23 de abril de 1986 a un recurso planteado por el Fondo de Garantía, fundado *en la incompetencia de la jurisdicción laboral para decidir acerca del contenido y de la obligación del pago* (...) *del 40% de las indemnizaciones dimanantes de extinción de contratos laborales como consecuencia de expedientes administrativos de regulación de empleo previstos en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores*, hay que concluir afirmando que las Sentencias de 17 (IL 1651 de 1987) y 20 de marzo (IL 1674 de 1987 y Ar. 1357) a las que se remite (aunque del texto de las mismas no se desprenda con claridad) trataron el mismo supuesto de hecho.

[2231]Citada *supra* y, con idéntica doctrina, STCT de 30 de abril de 1986, asimismo citada *supra*.

[2232]El primero de los cuales viene recogido en la antes mencionada STCT de 22 de enero de 1986.

1º.- El artículo 8.1 del Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto [2233], vigente a la entrada en vigor de la LET´80, aludía a la posibilidad de recurso de alzada ante la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial de las resoluciones de las Comisiones Provinciales del mencionado organismo, añadiendo el apartado 3 del referido precepto que la resolución recaída en el recurso pondría *fin a la vía administrativa* y matizando a continuación el artículo 9 que esta última resolución era susceptible de un ulterior *recurso contencioso-administrativo* [2234].

2º.- Derogado el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, por la disposición derogatoria única del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo [2235], el artículo 29.1 de éste preceptuó que *las resoluciones del Secretario General del Fondo de Garantía Salarial podrán ser objeto de recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social*, añadiendo su apartado 2 que *las resoluciones dictadas en alzada* por el referido Ministerio *agotarán la vía administrativa y podrán ser objeto de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.*

3º.- El Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral [2236], vigente en el periodo analizado [2237], señalaba *ex* artículo 1º.2 *in fine* [2238] la competencia de los órganos judiciales laborales en las reclamaciones *dirigidas contra el Fondo de Garantía Salarial por la responsabilidad prevista en el artículo 56, número 4, del Estatuto de los Trabajadores*, aclarando el artículo 49, párrafo segundo de la mencionada Ley rituaria [2239] que *en las demandas por despido contra Empresas de menos de veinticinco trabajadores, a que se refiere el párrafo cuatro del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, no será necesaria la reclamación previa en vía administrativa ante el Fondo de Garantía Salarial* y señalando, a continuación, el último párrafo *ab initio* del artículo 98 [2240] que, en los supuestos de *Empresas de menos de veinticinco trabajadores, la demanda se dirigirá también contra el Fondo de Garantía Salarial.*

Del contenido de los referidos preceptos de la LPL´80 se desprende, pues, y con meridiana claridad, la competencia de los Tribunales laborales en los asuntos relacionados con el Fondo de Garantía Salarial y referidos a la responsabilidad de éste dimanante del artículo 56.4 LET´80 [2241], pero no respecto a otros preceptos

---

[2233] Por el que se reestructura el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 5 de septiembre).

[2234] Expresión que reitera, en referencia al mismo precepto, aunque *obiter dicta*, la STS (Social) de 25 de junio de 1982 (Ar. 4081).

[2235] Sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

[2236] Aprobado por Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio.

[2237] Y antes de la modificación operada por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2238] Art. 1.2 *in fine* LPL´80 que fue posteriormente modificado por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2239] Versión originaria ya que el mencionado párrafo fue asimismo modificado por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2240] Párrafo posteriormente suprimido por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2241] Redacción originaria, ya que el mencionado apartado fue derogado expresamente por la Ley 32/1984, de 2 de agosto (*ex* disposición derogatoria única). Al respecto, la obra *Legislación Social Básica*, 10ª ed. actualizada por Serrano Martínez, J. E., López López, J. y Sequeira de Fuentes, M., Madrid (Civitas), 1991, pág. 113, nota 166, señala que

estatutarios, como podría ser, por ejemplo, la responsabilidad contemplada en la versión originaria del artículo 33 del mismo texto legal.

Así pues, en la LPL´80 la actuación del orden jurisdiccional laboral en las demandas contra el Fondo se limitaba a los supuestos en los que el mencionado organismo era responsable, por tratarse de empresas de menos de veinticinco trabajadores, del abono del cuarenta por ciento de la indemnización por despido improcedente, ya que ésta era la *responsabilidad prevista en el artículo 56, número 4, del Estatuto de los Trabajadores* [2242].

Es más, cuando el apartado 4 del artículo 56 LET´80 [2243] es derogado expresamente por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores* [2244], suprimiéndose, en consecuencia, la responsabilidad del Fondo en la materia [2245], se queda vacío de contenido el apartado 2 *in fine* del artículo 1º [2246] de la norma rituaria, aludiendo posteriormente el mismo, y en virtud de la Ley 20/1988, de 14 de julio, a las reclamaciones *que se deriven por las responsabilidades previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores contra el Fondo de Garantía Salarial* [2247].

De otro lado, hay que indicar que, como señalan las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 y 22 de marzo de 1986 [2248], el artículo 1º del Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre [2249], atribuyó [2250] competencia a la Magistratura de Trabajo para conocer de las controversias referidas al impago o disconformidad respecto a la cuantía indemnizatoria que se derivara del procedimiento de

---

el art. 56.4 fue *«específicamente» derogado* por la indicada Ley, ya que *había sido previamente declarado anticonstitucional por Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1984, de 26* (sic) *de enero (BOE de 18 de febrero)*; en idéntico sentido se expresa la misma obra en su 12ª ed. (1993), actualizada por los autores mencionados, en pág. 114, nota 181. No obstante, Borrajo Dacruz, en la obra *Nuevas Normas Laborales*, 3ª ed. actualizada, Madrid (Edersa), 1984, pág. 638, marginal 92, después de fecharla en el día 24 de enero, indica justamente lo contrario, es decir que la indicada Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1984 mantuvo *la validez de la norma*, en referencia al artículo 56.4 LET´80 (versión originaria). Ante estas dos opiniones tan divergentes (además de la diferencia de fechas), se ha acudido a la mencionada Sentencia, comprobándose que la misma es de 24 de enero y decide *declarar que el artículo 56.4 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores no es inconstitucional* (aunque con voto particular del tristemente fallecido Excmo. Sr. D. Francisco Tomás y Valiente).

[2242]Dicción del art. 1.2 *in fine* LPL´80, antes de la modificación llevada a cabo en el mencionado apartado por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2243]Del mencionado apartado, y antes de ser derogado, indicó la doctrina que equivalía *a subvencionar la facultad de despedir, aun siendo el despido improcedente* (Pérez Pérez, M.: *La protección legal de los trabajadores ..., op.* cit., pág. 125, nota 69, autor, asimismo, citado, por García Murcia, J.: *El fondo de garantía salarial, op.* cit., pág. 373, nota 42).

[2244]Que entró en vigor el 25 de agosto (*vid. supra*).

[2245]Responsabilidad económica que, vigente el art. 56.4 LET´80, se limitaba a los supuestos de despidos improcedentes y no a los declarados nulos [STS (Social) de 2 de diciembre de 1985 (IL 769 de 1987)].

[2246]Versión originaria.

[2247]Art. 1.2,b) LPL´80, en la redacción dada por el artículo único de la Ley 20/1988, de 14 de julio.

[2248]Citadas *supra.*

[2249]Por el que se modificó el RDMSE.

[2250]En virtud de la adición del artículo 20 al RDMSE.

regulación de empleo [2251]. No obstante, como reconocen las indicadas Sentencias, el mencionado Real Decreto hacía referencia al supuesto de impago de la indemnización por parte del empresario o disconformidad entre empresario y trabajador respecto a su cuantía, por lo que, hay que opinar, aquél no puede servir de base legal para fundamentar la competencia del orden jurisdiccional laboral cuando una de las partes en conflicto es el Fondo [2252].

Finalmente hay que destacar que en las leyes procedimentales posteriores a la de 1980 [2253], no existe duda de la competencia de los órganos judiciales laborales en las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, siendo aquélla expresamente reconocida en el TALPL´90 [2254], cuyo artículo 2º,f) alude a las cuestiones litigiosas que se promuevan *contra el Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que le atribuya responsabilidad la legislación laboral*, aclarando su artículo 70 *in fine* que en *las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores*, no será preceptiva la reclamación previa ante el mencionado organismo.

Con posterioridad, ambos preceptos de la Ley rituaria de 1990 pasaron [2255] al Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 [2256], con una única diferencia [2257]: mientras la Ley rituaria anterior aludía al *artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores*, la de 1995 [2258] hace referencia a idéntico precepto pero del *texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* [2259].

Atribución competencial a los órganos judiciales laborales, repecto a las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, que se reitera en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, *reguladora de la jurisdicción social* [2260] [*ex* artículo

---

[2251] Apartado 2 del mencionado artículo 20.

[2252] Ante la falta de pago del empresario.

[2253] Sobre el Auto de 16 de octubre de 1986 de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, otorgando la competencia en la materia al orden jurisdiccional social y al que expresamente alude el párrafo quinto de la Exposición de Motivos de la Ley 20/1988, de 14 de julio, *vid*., Baylos Grau, A., Cruz Villalón, J. y Fernández López, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op*. cit., pág. 64 y nota 15.

[2254] Aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, derogatorio del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980. Con posterioridad, el mencionado Texto Articulado de 1990 fue derogado (*ex* disposición derogatoria única) por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

[2255] Con los mismos números de articulado y letra.

[2256] Aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, en virtud de la autorización concedida al Gobierno por la disposición final sexta de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, *de Medidas fiscales, administrativas y de orden social*, para la elaboración de un Texto Refundido del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprobaba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, incorporando al mismo las modificaciones introducidas por: la propia Ley 42/1994; Ley 11/1994; Ley 14/1994, de 1 de junio (por la que se regulan las empresas de trabajo temporal) y Ley 18/1994, de 30 de junio (por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas).

[2257] De todo punto obvia.

[2258] *Ex* art. 70 *in fine.*

[2259] Publicado trece días antes.

[2260] BOE, 11 de octubre.

2,ñ)], legislación que, hay que indicar, derogó expresamente el TRLPL´95 [2261], entrando en vigor a *los dos meses de su publicación* en el BOE [2262], es decir, el 11 de diciembre de 2011, y que, con posterioridad, fue objeto de modicación en virtud del Capítulo V de la Ley 3/2012, de 6 de julio, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* [2263], aunque los preceptos modificados de la ley rituaria no afectaron a la materia analizada sobre la atribución competencial.

[2261] *Ex* disposición derogatoria única.

[2262] De acuerdo con el apartado 1 de su diposición final séptima.

[2263] Arts. 20, 21, 22, 23 24 y 25.

ÍNDICE CRONOLÓGICO DE DISPOSICIONES MANEJADAS

1829

- Real Decreto de 30 de mayo, por el que se aprueba el Código de Comercio.

1881

- Real Decreto de 3 de febrero, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Gacetas del 5 al 22 de febrero y rectificación en Gaceta de 5 de marzo).

1885

- Real Decreto de 22 de agosto, por el que se aprueba el Código de Comercio (Gacetas del 16 de octubre al 24 de noviembre).

1889

- Real Decreto de 24 de julio, por el que se aprueba el Código Civil (Gaceta, 25 de julio).

1908

- Ley de 27 de febrero, por la que se crea el Instituto Nacional de Previsión (Gaceta, 29 de febrero y corrección de errores en Gaceta de 1 de marzo).

1926

- Real Decreto-ley de 23 de agosto, por el que se aprueba el Código de Trabajo (Gacetas, 1, 2 y 3 de septiembre).
- Real Decreto-ley de 26 de noviembre, sobre Organización Corporativa Nacional (Gaceta, 27 de noviembre).

1928

- Real Decreto-ley de 22 de julio, por el que se modifican determinados preceptos del Real Decreto-ley de 26 de noviembre de 1926 referidos a los Comités Paritarios (Gaceta, 5 de agosto).

1929

- Real Decreto de 8 de marzo de 1929, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre la Organización Corporativa Nacional (Gaceta, 10 de marzo).

1931

- Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre (Gaceta, 22 de noviembre).
- Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre (Gaceta, 28 de noviembre).

1932

- Decreto de 7 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de los Patronatos de Previsión Social y de la Comisión Revisora Paritaria Superior (Gaceta, 9 de abril).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 20 de junio, sobre readmisión de obreros injustamente despedidos (Gaceta, 28 de junio).
- Ley de 4 de julio, de Bases de Accidentes de Trabajo (Gaceta, 7 de julio).
- Decreto de 23 de agosto, sobre excepciones al derecho de opción en los despidos injustos (Gaceta, 25 de agosto).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de septiembre, por la que se aclara el Decreto de 23 de agosto de 1932 (Gaceta, 30 de septiembre).

1934

- Decreto de 10 de enero, sobre designación de Presidentes de los Jurados Mixtos (Gaceta, 11 de enero).
- Decreto de 13 de diciembre, sobre suspensión del funcionamiento de los plenos de los Jurados Mixtos (Gaceta, 14 de diciembre).

- Decreto de 20 de diciembre, sobre derecho de opción en los despidos efectuados por empresas de servicios públicos (Gaceta, 24 de diciembre).

1935

- Decreto de 24 de mayo, sobre Incompatibilidades de los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario de los Jurados Mixtos (Gaceta, 25 de mayo).
- Ley de 25 de junio de Medidas transitorias para remediar el paro obrero (Gaceta, 26 de junio).
- Ley de Bases de 16 de julio, sobre Régimen de los Jurados Mixtos Profesionales (Gaceta, 17 de julio).
- Decreto de 29 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Legislación sobre Jurados Mixtos (Gaceta, 1 de septiembre).
- Decreto de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Procedimiento Contencioso de los Jurados Mixtos (Gaceta, 17 de noviembre).
- Decreto de 28 de septiembre, por el que se suprime la Dirección General de Trabajo (Gaceta, 29 de septiembre y corrección de errores en Gaceta de 1 de octubre).
- Decreto de 29 de noviembre, sobre despidos por falta de trabajo (Gaceta, 3 de diciembre).

1936

- Decreto de 29 de febrero, sobre readmisión de obreros despedidos por ideas o huelgas políticas (Gaceta, 1 de marzo).
- Decreto de 7 de marzo, por el que se restablece la Dirección General de Trabajo (Gaceta, 8 de marzo).
- Ley de 30 de mayo, sobre Jurados Mixtos, por la que se restablece la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 y deroga la Ley de Bases de Jurados Mixtos de 16 de julio de 1935 y disposiciones complementarias (Gaceta, 2 de junio).
- Decreto de 5 de junio, por el que se deroga el Decreto de 20 de diciembre de 1934 y restablece la vigencia del Decreto de 22 de agosto de 1932 (Gaceta, 7 de junio).
- Ley de 13 de julio, por la que se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1937 la Ley de 25 de junio de 1935 (Gaceta, 15 de julio).

1938

- Decreto de 9 de marzo, por el que se aprueba la Carta o Fuero del Trabajo (BOE, 10 de marzo).
- Decreto de 13 de mayo de supresión de los Jurados Mixtos y creación de Magistraturas de Trabajo (BOE, 3 de junio).

1939

- Orden del Ministerio de Organización y Acción Sindical de 5 de julio, sobre plantillas de empleados y obreros (BOE, 8 de julio).

1940

- Ley de 6 de diciembre, de Bases de Organización Sindical (BOE, 7 de diciembre).

1941

- Ley de 6 de noviembre, por la que se modifica la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 (BOE, 20 de noviembre).

1942

- Ley de 16 de octubre, sobre Reglamentaciones de Trabajo (BOE, 23 de octubre).
- Ley de 10 de noviembre, sobre Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre y corrección de errores en BOE de 6 de junio).

1943

- Decreto de 11 de noviembre, sobre resoluciones de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 23 de noviembre).
- Decreto de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 2 de enero de 1944).

1944

- Ley de Contrato de Trabajo: Texto Refundido aprobado por Decreto de 26 de enero (BOE, 24 de febrero).
- Decreto de 26 de enero, sobre despidos por suspensión o cese de las actividades de la empresa (BOE, 7 de febrero).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de abril, por la que se aclara el Decreto de 26 de enero, sobre suspensión o cese de actividades de las empresas (BOE, 13 de abril).
- Ley de 19 de julio, por la que se autoriza a publicar un texto refundido del Código Penal de 1932 y se fija el alcance de las reformas introducidas en el mismo (BOE, 22 de julio).
- Decreto de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Código Penal (BOE, 13 de enero de 1945).

1946

- Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de abril, por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (BOE, 14 de abril).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio, por la que se aprueba la Reglamentación Nacional para la Industria Siderometalúrgica (BOE, 2 de agosto).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de septiembre, por la que aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo de los Bancos en general (BOE, 27 de septiembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de noviembre, sobre despidos por no apertura de industrias en las que haya personal contratado por campañas (BOE, 26 de noviembre).

1947

- Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de abril, sobre despidos que tengan por causa la suspensión o cese de actividades por las empresas (BOE, 25 de abril).
- Decreto de 18 de agosto, sobre creación de los Jurados de Empresa (BOE, 9 de octubre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de diciembre, por la que se aclara la aplicación de la Orden de 23 de noviembre de 1946 sobre no apertura de centros de trabajo con personal por campañas (BOE, 31 de diciembre).

1949

- Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de enero, sobre utilización con carácter circunstancial de los trabajadores suspendidos por crisis (BOE, 3 de febrero).

1950

- Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo, por el que se aprueba la Reglamentación Nacional de la Banca Privada (BOE, 16 de marzo y corrección de errores en BOE de 19 de julio).

1951

- Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de febrero, por la que se modifican determinados artículos de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas, aprobada por Orden de 11 de abril de 1946 (BOE, 26 de febrero).
- Decreto-ley de 19 de julio, sobre Organización de la Administración Central del Estado (BOE, 20 de julio).

1952

- Decreto de 4 de agosto, sobre Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de octubre).

1953

- Decreto de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresas (BOE, 30 de octubre).

1954

- Decreto de 2 de abril, sobre Reglamento de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo (BOE, 8 de mayo).
- Decreto de 16 de junio, por el que regula el seguro por paro obrero de carácter tecnológico (BOE, 25 de julio).

1955

- Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo e Industria de 31 de marzo, por la que se dictan normas de aplicación del Decreto de 16 de junio de 1954 sobre seguro de paro tecnológico (BOE, 2 de mayo).

1956

- Ley de 27 de diciembre, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE, 28 de diciembre).

1957

- Decreto de 14 de junio, por el que se crea la Sala 5ª de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo (BOE, 29 de junio).
- Ley de 20 de julio, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Estado (BOE, 22 de julio).
- Decreto de 26 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado (BOE, 31 de julio).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de octubre, por la que se modifican determinados artículos de la Orden de 3 de marzo de 1950 sobre Reglamentación Nacional en la Banca Privada (BOE, 15 de octubre).

1958

- Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de febrero, por la que se modifica la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 (BOE, 19 de febrero y corrección de errores en BOE de 8 de mayo).
- Ley de 24 de abril, sobre Convenios Colectivos Sindicales (BOE, 25 de abril).
- Decreto de 9 de mayo, por el que se crea la Dirección General de Empleo (BOE, 15 de mayo).
- Decreto de 4 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 7 de agosto).
- Ley de 17 de julio, sobre Procedimiento Administrativo (BOE, 18 de julio y corrección de errores en BBOOEE de 2 y 13 de septiembre de 1958 y de 24 de abril de 1959).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958 (BOE, 18 de agosto).
- Decreto de 10 de octubre, sobre procedimientos administrativos especiales (BOE, 28 de octubre).
- Orden del Ministerio de la Gobernación de 20 de octubre, sobre notificaciones por el Servicio de Correos (BOE, 27 de octubre).

- Decreto de 14 de noviembre, por el que se modifica el Decreto de 26 de enero de 1944 sobre suspensión o cese de actividades de las empresas (BOE, 1 de diciembre).

1959

- Decreto 1254/1959, de 9 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Colocación (BOE, 24 de julio).
- Decreto 1848/1959, de 22 de octubre, sobre cese o modificación de condiciones de trabajo (BOE, 27 de octubre).
- Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, sobre subsidio de paro en los supuestos de crisis (BOE, 28 de noviembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre, dictada en desarrollo del Decreto 2082/1959, de 26 de noviembre, por la que se dictan normas para la concesión del subsidio por paro obrero (BOE, 16 de diciembre y corrección de errores en BOE de 16 de febrero de 1960).
- Resolución de las Direcciones Generales de Trabajo, Previsión y Empleo de 30 de diciembre, sobre normas de aplicación del subsidio por paro obrero (BOE, 5 de enero de 1960 y corrección de errores en BOE de 20 de enero).

1960

- Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero, por la que se modifica el artículo 13 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de diciembre de 1959 de aplicación del subsidio de paro (BOE, 15 de enero).
- Decreto 288/1960, de 18 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (BOE, 1 de marzo).
- Decreto 350/1960, de 3 de marzo, sobre subsidio de paro en los supuestos de reducción de jornada (BOE, 7 de marzo).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de marzo, sobre recursos de los trabajadores en los supuestos de modificación de plantilla (BOE, 11 de marzo).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de marzo, por la que se amplia el campo de aplicación del subsidio de paro regulado en el Decreto de 26 de noviembre de 1959 (BOE, 16 de marzo).
- Decreto de 21 de septiembre, sobre Ordenación del Salario (BOE, 11 de octubre y corrección de errores en BOE de 8 de noviembre).

1961

- Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior (BOE, 17 de enero).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 6 de febrero, que desarrolla el Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior (BOE, 9 de febrero).
- Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre creación del Seguro de Desempleo (BOE, 24 de julio).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 14 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación de la Ley 62/1961, de 22 de julio, sobre Seguro de Desempleo (BOE, 6 de diciembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de noviembre, sobre Reglamentos de Régimen Interior (BOE, 1 de diciembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de diciembre, por la que se modifica la Reglamentación Nacional para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 (BOE, 1 de enero de 1962).

1962

- Decreto 323/1962, de 15 de febrero, por el que se complementa el Decreto de 21 de septiembre de 1960 sobre Ordenación del Salario (BOE, 23 de febrero).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de mayo, por la que se modifica el artículo 76.2º de la Reglamentación de Trabajo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de 11 de abril de 1946 (BOE, 1 de junio).
- Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo (BOE, 23 de julio).
- Decreto 2413/1962, de 20 de septiembre, sobre ampliación de las prestaciones del seguro de desempleo (BOE, 5 de octubre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 25 de octubre, por la que se modifica la Reglamentación Nacional para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 (BOE, 1 de noviembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de noviembre, sobre seguro de desempleo en los supuestos de reducción de plantillas por dificultades económicas o reformas de carácter tecnológico (BOE, 4 de diciembre).

1963

- Decreto 149/1963, de 17 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 28 de enero y corrección de errores en BOE de 1 de marzo).
- Decreto de 21 de febrero, sobre competencias en los expedientes de crisis (BOE, 22 de febrero).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de abril, sobre duración de la prestación de desempleo en los supuestos de paro parcial (BOE, 7 de mayo).
- Ley 164/1963, de 2 de diciembre, por la que se modifican determinados artículos de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 (BOE, 5 de diciembre).
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (BOE, 30 de diciembre y corrección de errores en BOE de 28 de enero de 1964).

1964

- Resolución de la Dirección General de Empleo de 16 de marzo, sobre aplicación del Decreto de 26 de enero de 1944 (BOMT, IV-64).
- Decreto 1653/1964, de 14 de mayo, sobre Reglamento del Servicio de Correos (BOE, 9 de junio y de errores en BOE de 2 de noviembre).

1966

- Decreto 907/1966, de 21 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado I de la Ley 193/63, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (BBOOEE, 22 y 23 de abril).
- Decreto 909/1966, de 21 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado II de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (BOE, 23 de abril).
- Decreto 1190/1966, de 5 de mayo, por el que se modifican y derogan determinados preceptos del Decreto de 11 de septiembre de 1953 sobre Reglamento de los Jurados de Empresas (BOE, 13 de mayo).
- Decreto 1384/1966, de 2 de junio, sobre Garantías de trabajadores con cargos electivos sindicales (BOE, 14 de junio).
- Decreto 2431/1966, de 13 de agosto, sobre empleo de trabajadores de edad madura (BOE, 29 de septiembre).

1967

- Ley Orgánica del Estado de 10 de enero (BOE, 21 de abril).

- Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo, sobre prestaciones por desempleo en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE, 19 de mayo).
- Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de 12 de mayo, sobre Reglamentos de Régimen Interior (Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo nº 5 de 1967).

1968

- Decreto 88/1968, 18 de enero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 26 de enero y corrección de errores en BBOOEE de 23 y 25 de marzo).
- Decreto 1870/1968, de 27 de julio, por el que se regulan el empleo, régimen de trabajo y establecimiento de los extranjeros en España (BOE, 14 de agosto).

1969

- Decreto 1570/1969, de 10 de julio, sobre Reestructuración de la Industria Textil (BOE, 22 de julio).

1970

- Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de febrero, por la que se desarrolla el Decreto 1570/1969, de 10 de julio, sobre Reestructuración de la Industria Textil (BOE, 17 de febrero).
- Decreto 1293/1970, de 30 de abril, sobre empleo de trabajadores de más de cuarenta años (BOE, 8 de mayo).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de julio, por la que se modifica el artículo 20 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967 (BOE, 21 de julio).
- Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos (BOE, 15 de septiembre y corrección de errores en BOE de 16 de noviembre).

1971

- Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero (BOE, 19 de febrero).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de abril, por la que se extiende la implantación de los Jurados de Empresa a los centros de trabajo que ocupen más de cincuenta trabajadores fijos (BOE, 12 de abril).
- Decreto 799/1971, de 3 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de las Delegaciones de Trabajo (BOE, 24 de abril y corrección de errores en BOE de 26 de mayo).
- Ley 25/1971, de 19 de junio, sobre Protección de las familias numerosas (BOE, 24 de junio).
- Decreto 1878/1971, de 23 de julio, sobre Régimen Jurídico de Garantías de los cargos sindicales electivos (BOE, 13 de agosto).
- Decreto 2122/1971, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo (BOE, 21 de septiembre y de errores en BOE de 13 de noviembre).
- Ley 44/1971, de 15 de noviembre, sobre Reforma parcial del Código Penal (BOE, 16 de noviembre).
- Decreto 3140/1971, de 23 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 25/1971, de 19 de junio, sobre Protección de las familias numerosas (BOE, 28 de diciembre).

1972

- Orden del Ministerio de Trabajo de 2 de junio, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Carbónicas y Refrescantes (BOE, 24 de junio).
- Decreto 1579/1972, de 15 de junio, de Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 28 de diciembre).
- Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 15 de noviembre).

- Decreto 3095/1972, de 9 de noviembre, sobre Régimen de las Organizaciones Profesionales Sindicales (BOE, 15 de noviembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de diciembre, por la que se regula el procedimiento de los expedientes de extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral (BOE, 2 de febrero de 1973).

1973

- Decreto 117/1973, de 1 de febrero, sobre Sindicación (BOE, 2 de febrero).
- Ley 10/1973, de 17 de marzo, por la que se modifica parcialmente la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa de 27 de diciembre de 1956 (BOE, 21 de marzo).
- Decreto 599/1973, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de los Sindicatos y demás Órganos de composición y coordinación (BOE, 3 de abril).
- Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario (BOE, 4 de octubre y de errores en BOE de 25 de octubre).
- Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, sobre Procedimiento Laboral, por el que se aprueba el Texto Articulado II de la Ley 24/1972, de 21 de junio, sobre Financiación y Perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social (BOE, 4 de octubre).
- Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Código Penal (BBOOEE del 12 al 15 de diciembre).
- Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales (BOE, 3 de enero de 1974).

1974

- Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero, por la que se desarrolla la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos (BOE, 23 de enero).
- Resolución del Secretario General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974, por la que se dictan las normas sindicales para aplicación de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos (BOE, 6 de febrero).
- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BBOOEE, 20 y 22 de julio).
- Decreto 1836/1974, de 31 de mayo, sobre Reforma del Título Preliminar del Código Civil (BOE, 9 de julio).
- Decreto 2487/1974, de 20 de julio, por el que se modifica el artículo 15 del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 11 de septiembre).

1975

- Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE, 22 de febrero).
- Decreto 535/1975, de 21 de marzo, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 22 de marzo).

1976

- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE, 21 de abril).
- Decreto 1925/1976, de 16 de julio, por el que se modifica el Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, sobre Procedimiento Laboral (BOE, 14 de agosto y corrección de errores en BOE de 30 de septiembre).
- Decreto 2132/1976, de 10 de agosto, por el que se modifican determinados artículos del Decreto 535/1975, de 21 de marzo, de Reorganización del Ministerio de Trabajo y del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo (BOE, 16 de septiembre).

- Orden del Ministerio de Trabajo de 7 de septiembre, por la que se modifican determinados preceptos de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967 sobre prestaciones por desempleo (BOE, 17 de septiembre).
- Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre Medidas Económicas (BOE, 11 de octubre y corrección de errores en BBOOEE de 12 y 20 de octubre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 15 de octubre, por la que se dictan normas para los despidos producidos desde el 12 de octubre de 1976 al 30 de septiembre de 1977 (BOE, 20 de octubre y corrección de errores en BOE de 26 de octubre).

1977

- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BOE, 9 de marzo).
- Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo, por el que se constituye y regula el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 8 de marzo).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de marzo, por la que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo, por el que se crea y regula el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 29 de marzo).
- Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical (BOE, 4 de abril).
- Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre Extinción de la Sindicación Obligatoria (BOE, 8 de junio).
- Orden del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social de 11 de noviembre, por la que se deroga el artículo 20 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones por desempleo (BOE, 22 de noviembre).
- Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo (BOE, 26 de noviembre).
- Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre Elección de Representantes en el seno de las empresas (BOE, 13 de diciembre).

1978

- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de junio de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Artes Gráficas (BOE, 22 de junio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de junio de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Agencias de Viajes (BOE, 11 de julio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de julio de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Estaciones de Servicios (BOE, 11 de agosto).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de septiembre de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Oficinas de Farmacia (BOE, 20 de septiembre).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para el Personal Laboral del Ministerio de Obras Públicas (BOE, 26 octubre).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 1978, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para la Industria de la Confección (BOE, 14 de noviembre).
- Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, por el que se reforma el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 18 de noviembre).

- Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre Gestión Institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo (BOE, 18 de noviembre y corrección de errores en BOE de 4 de diciembre).
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE, 29 de diciembre).

1979

- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de abril de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para Agencias de Viajes (BOE, 9 de mayo).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para la Industria Azucarera (BOE, 6 de junio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de mayo de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Distribución Cinematográfica (BOE, 6 de junio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de junio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguros y Capitalización (BOE, 20 de junio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de junio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para Vidrio, Cerámica e Industrias afines (BOE, 13 de julio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias del Calzado (BOE, 14 de julio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de junio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Tejas y Ladrillos (BOE, 13 de julio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de junio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para Artes Gráficas, Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales (BOE, 3 de agosto).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de julio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Gestorías Administrativas (BOE, 30 de julio).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de julio de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional de Oficinas de Farmacia (BOE, 10 de agosto).
- Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, por el que se reestructura el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 5 de septiembre).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de agosto de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para el Comercio del Papel y Artes Gráficas (BOE, 15 de septiembre).
- Real Decreto 2209/1979, de 7 de septiembre, sobre traspaso de competencias del Estado al Consejo General del País Vasco en materia de agricultura, sanidad y trabajo (BOE, 21 de septiembre).
- Real Decreto 2210/1979, de 7 de septiembre, sobre traspaso de competencias del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de agricultura, cultura, sanidad y trabajo (BOE, 21 de septiembre).
- Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 2077/1979, de 14 de agosto, sobre el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 16 de octubre).

- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de octubre de 1979, por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para el Personal Laboral del Ministerio de Agricultura (BOE, 26 de noviembre).

1980

- Real Decreto 487/1980, de 18 de febrero, sobre Reorganización del Ministerio de Trabajo (BOE, 18 de marzo y corrección de errores en BOE de 1 de abril).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 14 de marzo).
- Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo (BOE, 17 de abril y corrección de errores en BOE de 28 del mismo mes).
- Real Decreto Legislativo 1568/80, de 13 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 30 de julio).
- Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (BOE, 17 de octubre).

1981

- Real Decreto 325/1981, de 6 de marzo, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado (BOE, 7 de marzo y corrección de errores en BOE de 13 de marzo).
- Orden del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 2 de abril, sobre Competencias y funciones de la Administración periférica del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social (BOE, 25 de abril).
- Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio, de Reforma de la Administración Periférica del Estado (BOE, 20 de agosto y corrección de errores en BOE de 25 de agosto).
- Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (BOE, 26 de noviembre).
- Real Decreto 2823/1981, de 27 de noviembre, por el que se reestructuran determinados órganos de la Administración del Estado (BOE, 2 de diciembre).
- Real Decreto 2966/1981, de 18 de diciembre**,** por el que se reestructuran y suprimen diversos órganos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 19 de diciembre y corrección de errores en BOE de 31 de diciembre).
- Real Decreto 3316/1981, de 29 de diciembre, sobre adaptación de la estructura periférica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al Real Decreto 1801/1981, de 24 de julio (BOE, 20 de enero de 1982).
- Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE, 11 de enero de 1982).

1982

- Real Decreto 275/1982, de 12 de febrero, sobre Estructura Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 16 de febrero).
- Convenio 158 de la OIT de 22 de junio de 1982, ratificado por España el 18 de febrero de 1985 (BOE, 29 de junio).
- Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo (BOE, 28 de septiembre).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de octubre de 1982, por la que se delegan determinadas facultades en los Subdirectores Generales de Relaciones Laborales y de Productividad (BOE, 13 de noviembre).

- Real Decreto 3825/1982, de 15 de diciembre, por el que se dictan normas de traspaso de servicios del Estado y funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias (BOE, 28 de diciembre).
- Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 27 de diciembre de 1982, incluido como Anexo I en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo (BBOOEE, 3 y 4 de febrero de 1983).
- Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo (BBOOEE, 3 y 4 de febrero de 1983).
- Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Generalidad Valenciana en materia de trabajo (BOE, 25 de febrero de 1983).

1983

- Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 27 de diciembre de 1983, incluido como Anexo I en el Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 1 de junio).

1984

- Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de trabajo (BOE, 1 de junio).
- Real Decreto 1035/1984, de 9 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 1 de junio).
- Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por Desempleo, por la que se modifica el título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre (BOE, 4 de agosto).
- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 4 de agosto).
- Real Decreto 1999/1984, de 12 de septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 12 de noviembre).
- Resolución de 9 de octubre del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-1986, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES) (BOE, 10 de octubre y corrección de errores en BOE de 12 de octubre).

1985

- Real Decreto 251/1985, de 23 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 5 de marzo).
- Real Decreto 262/1985, de 23 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Valenciana en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 7 de marzo).
- Real Decreto 331/1985, de 20 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 16 de marzo).
- Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE, 17 de abril y corrección de errores en BOE de 27 de mayo).

- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (BOE, 7 de mayo y corrección de errores en BOE de 5 de junio).
- Resolución de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial de 30 de abril, por la que se aprueban los modelos de impresos de solicitud de prestaciones, de acuerdo con el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE, 4 de junio).
- Real Decreto 812/1985, de 8 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 4 de junio).
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE, 2 de julio).
- Resolución de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial de 23 de julio, por la que se aprueban los nuevos modelos de impresos de solicitud de prestaciones y deroga la anterior Resolución de 30 de abril de 1985 (BOE, 9 de agosto).
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE, 13 de agosto y corrección de errores en BOE de 4 de septiembre).
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE, 8 de agosto).
- Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de agosto, por la que se desarrolla el artículo 32 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, sobre conclusión de acuerdos de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 28 de agosto).

1986

- Real Decreto 929/1986, de 11 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE, 13 de mayo).

1988

- Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, 15 de abril).
- Ley 20/1988, de 14 de julio, por la que se modifican determinados artículos del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 15 de julio).

1989

- Ley 88/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral (BOE, 13 de abril).

1990

- Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 13 de abril).

1992

- Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio, por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE, 26 de agosto).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE, 27 de noviembre y corrección de errores en BBOOEE de 28 de diciembre y 27 de enero de 1993).
- Ley 36/1992, de 28 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario (BOE, 29 de diciembre).

1994

- Proyecto de Ley de modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOC, 4 de enero).
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, 23 de mayo y corrección de errores en BOE de 15 de junio).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (BOE, 29 de junio).
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE, 31 de diciembre y corrección de errores en BOE de 16 de febrero de 1995).

1995

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 29 de marzo).
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE, 11 de abril).

1996

- Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE, 20 de febrero).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOE, 8 de febrero).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de enero, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOE, 8 de febrero).
- Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de 8 de abril de 1996, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA, 23 de abril).
- Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, sobre Reestructuración de Departamentos Ministeriales (BOE, 6 de mayo y corrección de errores en BBOOEE de 8 y 24 de mayo).
- Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, sobre estructura orgánica básica de determinados Ministerios (BOE, 11 de mayo).
- Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, sobre estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE, 6 de agosto y corrección de errores en BOE de 31 de agosto).

1997

- Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se modificó parcialmente la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se transforma el Instituto Nacional de Servicios Sociales en Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (BOE, 6 de febrero y rectificación de errores en BOE de 27 de marzo).
- Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social (BOE, 16 de julio).

- Real Decreto 1330/1997, de 1 de agosto, de integración de servicios periféricos y de estructura de las Delegaciones del Gobierno (BOE, 20 de agosto y corrección de errores en BOE de 9 de septiembre).
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 15 de noviembre).
- Ley 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial (BOE, 20 de diciembre).
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE, 30 de diciembre).
- Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, 31 de diciembre y corrección de errores en BOE de 2 de julio de 1998).

1998

- Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de 2 de junio de 1998, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía (BOJA, 26 de diciembre).
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE, 14 de julio).
- Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE, 12 de agosto).
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE, 28 de noviembre).
- Resolución del Congreso de los Diputados de 17 de diciembre, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE, 30 de diciembre).
- Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, sobre integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno (BOE, 12 de enero de 1999).
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, 31 de diciembre y corrección de errores en BOE de 7 de mayo de 1999).

1999

- Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE, 14 de enero y corrección de errores en BBOOEE de 19 de enero y 4 de febrero).
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero, por la que se modifica la de 20 de agosto de 1985 (del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), sobre conclusión de acuerdos de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (BOE, 30 de enero).
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 18 de febrero, por la que se modifica la Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE, 24 de febrero).

- Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, por el que se modifica parcialmente la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, 10 de abril).
- Resolución del Congreso de los Diputados de 22 de abril, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 5/1999, de 9 de abril, por el que se modifica parcialmente la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, 4 de mayo).
- Ley Orgánica 13/1999, de 14 de mayo, de modificación de determinados artículos de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE, 15 de mayo).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE, 6 de noviembre).
- Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, 30 de diciembre).

2000

- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE, 8 de enero).
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE, 16 de febrero).
- Resolución de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial de 29 de febrero de 2000, por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones (BOE, 23 de marzo).
- Real Decreto 692/2000, de 12 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE, 13 de mayo).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE, 8 de agosto).
- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, 30 de diciembre).

2001

- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC-II) (BOE, 26 de febrero).
- Real Decreto 372/2001, de 6 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE, 7 de abril).
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE, 10 de julio).
- Real Decreto 1125/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero (BOE, 31 de octubre).
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, 31 de diciembre).
- Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE, 31 de diciembre).

2002

- Resolución del Congreso de los Diputados de 5 de febrero, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE, 13 de febrero).
- Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE, 25 de mayo).
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE, 13 de julio).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE, 13 de diciembre).

2003

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE, 18 de octubre).
- Ley 52/2003, de 10 de diciembre, sobre disposiciones especiales en materia de Seguridad Social (BOE, 11 de diciembre).
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE, 17 de diciembre).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE, 31 de diciembre y corrección de errores en BOE de 3 de enero de 2004).

2004

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 22 de noviembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE, 26 de noviembre).

2005

- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de enero, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) (BOE, 29 de enero).

2006

- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE, 14 de junio).
- Resolución del Congreso de los Diputados de 29 de junio, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE, 5 de julio).

2007

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE, 20 de marzo).

2010

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 18 de septiembre).

2011

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE, 11 de octubre).

2012

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 11 de febrero).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 7 de julio).

2013

- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (BOE, 26 de diciembre y corrección de errores en BOE de 27 de febrero de 2014).

RESOLUCIONES JUDICIALES MANEJADAS

1932

STS (Civil) de 26 de abril de 1932 (Ar. 1029 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 29 de abril de 1932 (Ar. 3479 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 9 de noviembre de 1932 (Ar. 3654 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

1933

STS (Social) de 26 de enero de 1933 (Ar. 3758 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 3 de marzo de 1933 (Ar. 3799 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 14 de marzo de 1933 (Ar. 3811 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 31 de marzo de 1933 (Ar. 3842 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

STS (Social) de 29 de abril de 1933 (Ar. 3884 del Volumen correspondiente a los años 1932-1933)

1934

STS (Civil) de 20 de enero de 1934 (Ar. 197)

STS (Social) de 3 de febrero de 1934 (Ar. 396)

STS (Civil) de 20 de marzo de 1934 (Ar. 622)

STS (Social) de 7 de julio de 1934 (Ar. 1269)

STS (Social) de 5 de octubre de 1934 (Ar. 1534)

STS (Social) de 5 de octubre de 1934 (Ar. 1535)

1935

STS (Social) de 12 de febrero de 1935 (Ar. 333)

STS (Social) de 26 de abril de 1935 (Ar. 862)

STS (Social) de 3 de junio de 1935 (Ar. 1202)

STS (Social) de 1 de octubre de 1935 (Ar. 1742)

STS (CA) de 26 de octubre de 1935 (Ar. 2031)

STS (Social) de 16 de noviembre de 1935 (Ar. 2251)

1936

STS (Social) de 6 de abril de 1936 (Ar. 879)

STS (Social) de 15 de junio de 1936 (Ar. 1323)

1939

STS (Social) de 19 de agosto de 1939 (Ar. 270)

STS (Social) de 31 de agosto de 1939 (Ar. 279)

STS (Social) de 22 de septiembre de 1939 (Ar. 303)

STS (Social) de 6 de octubre de 1939 (Ar. 320)

STS (Social) de 24 de octubre de 1939 (Ar. 342)

STS (Social) de 27 de octubre de 1939 (Ar. 347)

STS (Social) de 1 de diciembre de 1939 (Ar. 387)

STS (Social) de 9 de diciembre de 1939 (Ar. 396)

STS (Social) de 21 de diciembre de 1939 (Ar. 413)
STS (CA) de 27 de diciembre de 1939 (Ar. 249)

1940

STS (Social) de 13 de enero de 1940 (Ar. 26)
STS (Social) de 17 de mayo de 1940 (Ar. 467)
STS (Social) de 22 de mayo de 1940 (Ar. 471)
STS (Social) de 24 de mayo de 1940 (Ar. 475)
STS (Social) de 28 de junio de 1940 (Ar. 589)
STS (Social) de 27 de septiembre de 1940 (Ar. 821)
STS (Social) de 2 de octubre de 1940 (Ar. 903)
STS (Social) de 15 de octubre de 1940 (Ar. 936)
STS (Social) de 13 de noviembre de 1940 (Ar. 1041)
STS (Social) de 16 de noviembre de 1940 (Ar. 1046)
STS (Social) de 18 de noviembre de 1940 (Ar. 1050)
STS (Social) de 22 de noviembre de 1940 (Ar. 1059)
STS (Social) de 23 de noviembre de 1940 (Ar. 1060)
STS (Social) de 14 de diciembre de 1940 (Ar. 1193)

1941

STS (Social) de 5 de febrero de 1941 (Ar. 181)
STS (Social) de 18 de febrero de 1941 (Ar. 204)
STS (Social) de 13 de marzo de 1941 (Ar. 349)
STS (Social) de 25 de marzo de 1941 (Ar. 375)
STS (Social) de 9 de abril de 1941 (Ar. 530)
STS (Social) de 16 de abril de 1941 (Ar. 542)
STS (Social) de 13 de junio de 1941 (Ar. 783)
STS (Social) de 22 de septiembre de 1941 (Ar. 1020)
STS (Social) de 29 de septiembre de 1941 (Ar. 1028)
STS (Social) de 10 de noviembre de 1941 (Ar. 1242)
STS (Social) de 26 de diciembre de 1941 (Ar. 1434)

1943

STS (Social) de 7 de abril de 1943 (Ar. 494)
STS (Social) de 18 de junio de 1943 (Ar. 824)
STS (Social) de 22 de diciembre de 1943 (Ar. 1407)

1945

STS (Social) de 2 de julio de 1945 (Ar. 961)

1955

STS (Social) de 1 de marzo de 1955 (Ar. 967)

1960

STS (Social) de 8 de enero de 1960 (Ar. 155)
STS (CA, Sala 5ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 63)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de enero de 1960 (Ar. 64)
STS (Social) de 30 de enero de 1960 (Ar. 554)
STS (CA, Sala 4ª) de 4 de febrero de 1960 (Ar. 758)
STS (Social) de 6 de febrero de 1960 (Ar. 189)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de febrero de 1960 (Ar. 788)
STS (Social) de 14 de marzo de 1960 (Ar. 1095)
STS (Social) de 6 de abril de 1960 (Ar. 1517)

STS (Social) de 8 de abril de 1960 (Ar. 1123)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1960 (Ar. 1779)
STS (Social) de 16 de mayo de 1960 (Ar. 2395)
STS (CA, Sala 3ª) de 8 de junio de 1960 (Ar. 2649)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de junio de 1960 (Ar. 2857)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de junio de 1960 (Ar. 2676)
STS (CA, Sala 5ª) de 6 de octubre de 1960 (Ar. 3245)
STS (Social) de 17 de octubre de 1960 (Ar. 3002)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de diciembre de 1960 (Ar. 3915)
STS (Social) de 27 de diciembre de 1960 (Ar. 517 de 1961)

1961

STS (CA, Sala 4ª) de 22 de enero de 1961 (Ar. 55 de 1962)
STS (Social) de 23 de enero de 1961 (Ar. 620)
STS (CA, Sala 3ª) de 6 de febrero de 1961 (Ar. 418)
STS (Social) de 22 de febrero de 1961 (Ar. 1605)
STS (Social) de 17 de marzo de 1961 (Ar. 1400)
STS (Social) de 5 de abril de 1961 (Ar. 1421)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de abril de 1961 (Ar. 1965)
STS (CA, Sala 4ª) de 24 de abril de 1961 (Ar. 1978)
STS (CA, Sala 5ª) de 12 de mayo de 1961 (Ar. 2260)
STS (CA, Sala 5ª) de 8 de julio de 1961 (Ar. 3134)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de octubre de 1961 (Ar. 3684)
STS (CA, Sala 4ª) de 28 de octubre de 1961 (Ar. 3702)
STS (CA, Sala 3ª) de 11 de noviembre de 1961 (Ar. 3741)
STS (CA, Sala 4ª) de 17 de noviembre de 1961 (Ar. 3988)
STS (CA, Sala 5ª) de 27 de noviembre de 1961 (Ar. 463 de 1962)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de diciembre de 1961 (Ar. 5819)

1962

STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1962 (Ar. 583)
STS (CA, Sala 4ª) de 27 de enero de 1962 (Ar. 1362)
STS (CA, Sala 4ª) de 31 de enero de 1962 (Ar. 630)
STS (CA, Sala 4ª) de 27 de febrero de 1962 (Ar. 1069)
STS (CA, Sala 4ª) de 16 de marzo de 1962 (Ar. 1258)
STS (CA, Sala 5ª) de 22 de marzo de 1962 (Ar. 1921)
STS (CA, Sala 4ª) de 10 de abril de 1962 (Ar. 1860)
STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1962 (Ar. 1903)
STS (Social) de 25 de abril de 1962 (Ar. 2293)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de abril de 1962 (Ar. 2019)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de mayo de 1962 (Ar. 2132)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2138)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de mayo de 1962 (Ar. 2139)
STS (Social) de 26 de mayo de 1962 (Ar. 2933)
STS (CA, Sala 4ª) de 1 de junio de 1962 (Ar. 2436)
STS (CA, Sala 3ª) de 23 de junio de 1962 (Ar. 2714)
STS (CA, Sala 3ª) de 30 de junio de 1962 (Ar. 2989)
STS (Social) de 9 de julio de 1962 (Ar. 2978)
STS (CA, Sala 5ª) de 24 de septiembre de 1962 (Ar. 3592)

STS (CA, Sala 4ª) de 10 de octubre de 1962 (Ar. 3824)
STS (CA, Sala 4ª) de 11 de octubre de 1962 (Ar. 3615)
STS (CA, Sala 4ª) de 19 de octubre de 1962 (Ar. 3973)
STS (Social) de 8 de noviembre de 1962 (Ar. 3849)
STS (CA, Sala 4ª) de 10 de noviembre de 1962 (Ar. 4433)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1962 (Ar. 4478)
STS (CA, Sala 5ª) de 23 de noviembre de 1962 (Ar. 4665)
STS (CA, Sala 3ª) de 27 de noviembre de 1962 (Ar. 4571)
STS (Social) de 1 de diciembre de 1962 (Ar. 4543)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de diciembre de 1962 (Ar. 386 de 1963)
STS (Social) de 10 de diciembre de 1962 (Ar. 5012)
STS (CA, Sala 4ª) de 22 de diciembre de 1962 (Ar. 513 de 1963)
STS (Social) de 24 de diciembre de 1962 (Ar. 4563)
STS (CA, Sala 4ª) de 31 de diciembre de 1962 (Ar. 4989)

1963

STS (CA, Sala 4ª) de 8 de febrero de 1963 (Ar. 812)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de febrero de 1963 (Ar. 1167)
STS (CA, Sala 4ª) de 12 de febrero de 1963 (Ar. 1312)
STS (Social) de 18 de febrero de 1963 (Ar. 430)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de febrero de 1963 (Ar. 1338)
STS (CA, Sala 4ª) de 27 de febrero de 1963 (Ar. 2090)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de marzo de 1963 (Ar. 1406)
STS (CA, Sala 5ª) de 14 de marzo de 1963 (Ar. 1203)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de marzo de 1963 (Ar. 1779)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de marzo de 1963 (Ar. 2143)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de mayo de 1963 (Ar. 3167)
STS (CA, Sala 5ª) de 16 de mayo de 1963 (Ar. 2481)
STS (CA, Sala 3ª) de 30 de mayo de 1963 (Ar. 2583)
STS (CA, Sala 5ª) de 5 de junio de 1963 (Ar. 2811)
STS (CA, Sala 5ª) de 10 de junio de 1963 (Ar. 2862)
STS (CA, Sala 4ª) de 24 de junio de 1963 (Ar. 3609)
STS (CA, Sala 3ª) de 1 de julio de 1963 (Ar. 3423)
STS (Social) de 1 de julio de 1963 (Ar. 3714)
STS (CA, Sala 4ª) 26 de septiembre de 1963 (Ar. 4357)
STS (CA, Sala 5ª) de 29 de octubre de 1963 (Ar. 4567)
STS (CA, Sala 4ª) de 14 de noviembre de 1963 (Ar. 3440)
STS (CA, Sala 3ª) de 15 de noviembre de 1963 (Ar. 4442)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1963 (Ar. 4800)
STS (CA, Sala 3ª) de 23 de noviembre de 1963 (Ar. 4733)
STS (CA, Sala 4ª) de 12 de diciembre de 1963 (Ar. 5289)
STCT de 12 de diciembre de 1963 [BOMT, enero/64 (IL 1964)]

1964

STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1964 (Ar. 982)
STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1964 (Ar. 605)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de febrero de 1964 (Ar. 1213)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de febrero de 1964 (Ar. 1909)
STS (CA, Sala 4ª) de 29 de febrero de 1964 (Ar. 1141)

STS (CA, Sala 5ª) de 5 de marzo de 1964 (Ar. 1281)
STS (Social) de 10 de marzo de 1964 (Ar. 1507)
STS (Social) de 14 de marzo de 1964 (Ar. 1570)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de marzo de 1964 (Ar. 2618)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de marzo de 1964 (Ar. 1755)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de marzo de 1964 (Ar. 1757)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de marzo de 1964 (Ar. 1805)
STS (CA, Sala 3ª) de 2 de abril de 1964 (Ar. 1702)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de abril de 1964 (Ar. 1845)
STS (CA, Sala 5ª) de 28 de abril de 1964 (Ar. 2653)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de mayo de 1964 (Ar. 3464)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de mayo de 1964 (Ar. 3477)
STS (CA, Sala 3ª) de 22 de junio de 1964 (Ar. 3279)
STS (CA, Sala 4ª) de 27 de junio de 1964 (Ar. 3552)
STS (CA, Sala 3ª) de 30 de junio de 1964 (Ar. 3299)
STS (CA, Sala 4ª) de 2 de julio de 1964 (Ar. 3966)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de octubre de 1964 (Ar. 4614)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de octubre de 1964 (Ar. 4189)
STS (CA, Sala 3ª) de 10 de octubre de 1964 (Ar. 4194)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de octubre de 1964 (Ar. 4240)
STS (CA, Sala 5ª) de 15 de octubre de 1964 (Ar. 4416)
STS (Social) de 21 de octubre de 1964 (Ar. 4238)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de noviembre de 1964 (Ar. 4886)
STS (CA, Sala 5ª) de 16 de noviembre de 1964 (Ar. 5044)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1964 (Ar. 5645)
STS (CA, Sala 5ª) de 19 de noviembre de 1964 (Ar. 5063)
STS (CA, Sala 5ª) de 23 de noviembre de 1964 (Ar. 5461)
STS (CA, Sala 4ª) de 28 de noviembre de 1964 (Ar. 5274)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1964 (Ar. 978 de 1965)
STS (CA, Sala 5ª) de 5 de diciembre de 1964 (Ar. 5508)
STS (CA, Sala 5ª) de 17 de diciembre de 1964 (Ar. 5543)
STS (CA, Sala 4ª) de 17 de diciembre de 1964 (Ar. 5562)

1965

STS (CA, Sala 5ª) de 5 de enero de 1965 (Ar. 107)
STS (CA, Sala 4ª) de 15 de enero de 1965 (Ar. 98)
STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1965 (Ar. 411)
STS (CA, Sala 5ª) de 28 de enero de 1965 (Ar. 431)
STS (CA, Sala 5ª) de 4 de febrero de 1965 (Ar. 703)
STS (CA, Sala 5ª) de 9 de febrero de 1965 (Ar. 713)
STS (CA, Sala 4ª) de 11 de febrero de 1965 (Ar. 694)
STS (CA, Sala 5ª) de 11 de febrero de 1965 (Ar. 728)
STS (CA, Sala 3ª) de 12 de febrero de 1965 (Ar. 888)
STS (CA, Sala 4ª) de 16 de febrero de 1965 (Ar. 3325)
STS (CA, Sala 3ª) de 25 de febrero de 1965 (Ar. 962)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de marzo de 1965 (Ar. 3855)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de abril de 1965 (Ar. 3933)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1965 (Ar. 2628)

STS (CA, Sala 4ª) de 5 de mayo de 1965 (Ar. 4031)
STS (CA, Sala 4ª) de 12 de mayo de 1965 (Ar. 4037)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de mayo de 1965 (Ar. 4659)
STS (CA, Sala 4ª) de 26 de mayo de 1965 (Ar. 4664)
STS (Social) de 4 de junio de 1965 (Ar. 4251)
STS (CA, Sala 5ª) de 16 de junio de 1965 (Ar. 3399)
STS (CA, Sala 5ª) de 21 de junio de 1965 (Ar. 3421)
STS (CA, Sala 5ª) de 23 de junio de 1965 (Ar. 3448)
STS (Social) de 25 de septiembre de 1965 (Ar. 4674)
STS (CA, Sala 4ª) de 2 de octubre de 1965 (Ar. 320 de 1966)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de octubre de 1965 (Ar. 323 de 1966)
STS (CA, Sala 5ª) de 13 de octubre de 1965 (Ar. 4507)
STS (CA, Sala 5ª) de 16 de octubre de 1965 (Ar. 4520)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de octubre de 1965 (Ar. 4799)
STS (CA, Sala 3ª) de 27 de octubre de 1965 (Ar. 4571)
STS (CA, Sala 5ª) de 30 de octubre de 1965 (Ar. 5961)
STS (CA, Sala 4ª) de 4 de noviembre de 1965 (Ar. 5059)
STS (CA, Sala 4ª) de 5 de noviembre de 1965 (Ar. 5062)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de noviembre de 1965 (Ar. 5077)
STS (CA, Sala 4ª) de 15 de noviembre de 1965 (Ar. 5511)
STS (CA, Sala 4ª) de 15 de noviembre de 1965 (Ar. 1739 de 1966)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de noviembre de 1965 (Ar. 5514)
STS (CA, Sala 4ª) de 22 de noviembre de 1965 (Ar. 5552)
STS (Social) de 24 de noviembre de 1965 (Ar. 5306)
STS (CA, Sala 5ª) de 26 de noviembre de 1965 (Ar. 5272)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de noviembre de 1965 (Ar. 5579)
STS (CA, Sala 3ª) de 2 de diciembre de 1965 (Ar. 5400)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de diciembre de 1965 (Ar. 6079)
STS (CA, Sala 5ª) de 20 de diciembre de 1965 (Ar. 6083)
STS (CA, Sala 5ª) de 20 de diciembre de 1965 (Ar. 6084)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de diciembre de 1961 (Ar. 5819)
STS (CA, Sala 4ª) de 23 de diciembre de 1965 (Ar. 5871)
STS (CA, Sala 5ª) de 29 de diciembre de 1965 (Ar. 6104)

1966

STS (CA, Sala 4ª) de 7 de enero de 1966 (Ar. 164)
STS (Social) de 19 de enero de 1966 (Ar. 1547)
STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1966 (Ar. 512)
STS (Social) de 29 de enero de 1966 (Ar. 462)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de marzo de 1966 (Ar. 1160)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de marzo de 1966 (Ar. 2657)
STS (Social) de 13 de abril de 1966 (Ar. 1719)
STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1966 (Ar. 2663)
STS (Social) de 23 de abril de 1966 (Ar. 2204)
STS (CA, Sala 5ª) de 3 de mayo de 1966 (Ar. 2905)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2760)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de mayo de 1966 (Ar. 2761)
STS (CA, Sala 4ª) de 31 de mayo de 1966 (Ar. 2930)

STS (CA, Sala 4ª) de 8 de junio de 1966 (Ar. 3033)
STS (CA, Sala 4ª) de 10 de junio de 1966 (Ar. 3034)
STS (CA, Sala 4ª) de 29 de junio de 1966 (Ar. 70 de 1967)
STS (Social) de 14 de noviembre de 1966 (Ar. 5201)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1966 (Ar. 896 de 1967)
STS (CA, Sala 5ª) de 30 de noviembre de 1966 (Ar. 315 de 1967)
STS (CA, Sala 5ª) de 30 de noviembre de 1966 (Ar. 316 de 1967)
STS (CA, Sala 4ª) de 2 de diciembre de 1966 (Ar. 1370 de 1967)
STS (CA, Sala 4ª) de 5 de diciembre de 1966 (Ar. 5800)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de diciembre de 1966 (Ar. 924 de 1967)
STS (CA, Sala 5ª) de 9 de diciembre de 1966 (Ar. 397 de 1967)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1966 (Ar. 5848)
STS (CA, Sala 4ª) de 19 de diciembre de 1966 (Ar. 1429 de 1967)
STS (Social) de 21 de diciembre de 1966 (Ar. 5488)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de diciembre de 1966 (Ar. 1488 de 1967)

1967

STS (CA, Sala 4ª) de 20 de enero de 1967 (Ar. 164)
STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1967 (Ar. 171)
STS (Social) de 7 de febrero de 1967 (Ar. 936)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de febrero de 1967 (Ar. 1201)
STS (Social) de 22 de febrero de 1967 (Ar. 1484)
STS (CA, Sala 4ª) de 28 de febrero de 1967 (Ar. 1329)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de marzo de 1967 (Ar. 1555)
STS (CA, Sala 5ª) de 11 de marzo de 1967 (Ar. 1839)
STS (Social) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1168)
STS (CA, Sala 5ª) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1846)
STS (CA, Sala 5ª) de 14 de marzo de 1967 (Ar. 1899)
STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1967 (Ar. 3465)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de abril de 1967 (Ar. 1939)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1967 (Ar. 1940)
STS (CA, Sala 5ª) de 10 de abril de 1967 (Ar. 2160)
STS (CA, Sala 5ª) de 11 de abril de 1967 (Ar. 2162)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de abril de 1967 (Ar. 2090)
STS (Social) de 21 de abril de 1967 (Ar. 1970)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1967 (Ar. 2169)
STS (CA, Sala 4ª) de 22 de abril de 1967 (Ar. 2175)
STS (Social) de 19 de mayo de 1967 (Ar. 2044)
STS (Social) de 19 de junio de 1967 (Ar. 2326)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1967 (Ar. 219 de 1968)

1968

STS (Social) de 3 de enero de 1968 (Ar. 124)
STS (Social) de 5 de enero de 1968 (Ar. 127)
STS (CA, Sala 5ª) de 15 de enero de 1968 (Ar. 43)
STS (Social) de 16 de enero de 1968 (Ar. 187)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de enero de 1968 (Ar. 619)
STS (CA, Sala 4ª) de 23 de enero de 1968 (Ar. 1114)
STS (CA, Sala 3ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 98)

STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 666)
STS (CA, Sala 4ª) de 25 de enero de 1968 (Ar. 1116)
STS (Social) de 2 de febrero de 1968 (Ar. 416)
STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 418)
STS (Social) de 5 de febrero de 1968 (Ar. 422)
STS (Social) de 6 de febrero de 1968 (Ar. 424)
STS (CA, Sala 4ª) de 28 de febrero de 1968 (Ar. 1226)
STS (CA, Sala 4ª) de 5 de marzo de 1968 (Ar. 2126)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de marzo de 1968 (Ar. 2127)
STS (CA, Sala 4ª) de 12 de marzo de 1968 (Ar. 1398)
STS (CA, Sala 5ª) de 15 de marzo de 1968 (Ar. 1294)
STS (Social) de 30 de marzo de 1968 (Ar. 2102)
STS (CA, Sala 4ª) de 2 de abril de 1968 (Ar. 2175)
STS (CA, Sala 4ª) de 23 de abril de 1968 (Ar. 2236)
STS (Social) de 3 de mayo de 1968 (Ar. 2196)
STS (Social) de 10 de mayo de 1968 (Ar. 2204)
STS (Social) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2206)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de mayo de 1968 (Ar. 2621)
STS (CA, Sala 4ª) de 17 de mayo de 1968 (Ar. 2623)
STS (Social) de 17 de mayo de 1968 (Ar. 2817)
STS (Social) de 24 de mayo de 1968 (Ar. 2842)
STS (CA, Sala 5ª) de 24 de mayo de 1968 (Ar. 2714)
STS (CA, Sala 5ª) de 25 de mayo de 1968 (Ar. 2757)
STS (Social) de 1 de junio de 1968 (Ar. 2849)
Auto TS (CA, Sala 4ª) de 11 de junio de 1968 (Ar. 3156)
STS (CA, Sala 4ª) de 22 de junio de 1968 (Ar. 3314)
STS (Social) de 27 de junio de 1968 (Ar. 3088)
STS (Social) de 1 de julio de 1968 (Ar. 3891)
Auto TS (CA, Sala 4ª) de 20 de septiembre de 1968 (Ar. 3776)
STS (Social) de 23 de septiembre de 1968 (Ar. 3900)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de octubre de 1968 (Ar. 4206)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de octubre de 1968 (Ar. 4279)
Auto TS (CA, Sala 4ª) de 8 de octubre de 1968 (Ar. 4285)
STS (Social) de 10 de octubre de 1968 (Ar. 4329)
STS (CA, Sala 3ª) de 10 de octubre de 1968 (Ar. 4546)
STS (CA, Sala 4ª) de 11 de octubre de 1968 (Ar. 4340)
Auto TS (CA, Sala 4ª) de 25 de octubre de 1968 (Ar. 5597)
STS (CA, Sala 3ª) de 26 de octubre de 1968 (Ar. 4265)
STS (CA, Sala 5ª) de 26 de octubre de 1968 (Ar. 4557)
STS (CA, Sala 4ª) de 30 de octubre de 1968 (Ar. 4776)
STS (CA, Sala 4ª) de 6 de noviembre de 1968 (Ar. 4909)
STS (CA, Sala 5ª) de 18 de noviembre de 1968 (Ar. 5034)
STS (Social) de 22 de noviembre de 1968 (Ar. 5158)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de diciembre de 1968 (Ar. 5507)
STS (CA, Sala 4ª) de 9 de diciembre de 1968 (Ar. 5532)

1969

STS (CA, Sala 4ª) de 1 de abril de 1969 (Ar. 1941)

STS (CA, Sala 4ª) de 16 de abril de 1969 (Ar. 1946)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de octubre de 1969 (Ar. 4255)
STS (CA, Sala 4ª) de 7 de noviembre de 1969 (Ar. 4965)
STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1969 (Ar. 5472)
STS (CA, Sala 4ª) de 10 de diciembre de 1969 (Ar. 5682)

1970

STS (CA, Sala 4ª) de 2 de enero de 1970 (Ar. 388)

1971

STS (Social) de 15 de febrero de 1971 (Legislación y Jurisprudencia Social de 1972)
STCT de 23 de febrero de 1971 (Legislación y Jurisprudencia Social de 1972)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de marzo de 1971 (Legislación Jurisprudencia Social de 1972)
STCT de 22 de septiembre de 1971 (Legislación y Jurisprudencia Social de 1972)

1973

STS de 3 de marzo de 1973 (Ar. 972)
STS (Social) de 23 de octubre de 1973 (JS 137/73)

1975

STS (Social) de 16 de enero de 1975 (Ar. 186)
STS (Social) de 28 de febrero de 1975 (Ar. 1127)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de marzo de 1975 (Ar. 1607)
STS (CA, Sala 4ª) de 17 de marzo de 1975 (Ar. 1868)
STS (Social) de 10 de abril de 1975 (Ar. 1861)
STCT de 2 de junio de 1975 (IL 308 de 1978)
STCT de 3 de junio de 1975 (IL 359 de 1978)
STCT de 3 de junio de 1975 (IL 564 de 1978)
STCT de 4 de junio de 1975 (IL 360 de 1978)
STCT de 5 de junio de 1975 (IL 268 de 1978)
STCT de 5 de junio de 1975 (IL 557 de 1978)
STCT de 6 de junio de 1975 (IL 618 de 1978)
STCT de 12 de junio de 1975 (IL 551 de 1978)
STCT de 12 de junio de 1975 (IL 565 de 1978)
STCT de 13 de junio de 1975 (IL 438 de 1978)
STCT de 18 de junio de 1975 (IL 262 de 1978)
STCT de 18 de junio de 1975 (IL 358 de 1978)
STCT de 25 de junio de 1975 (IL 277 de 1978)
STCT de 25 de junio de 1975 (IL 357 de 1978)
STCT de 27 de junio de 1975 (IL 258 de 1978)
STS (CA, Sala 4ª) de 4 de julio de 1975 (Ar. 3812),
STS (Social) de 20 de septiembre de 1975 (Ar. 3685)
STCT de 23 de septiembre de 1975 (IL 1261 de 1978)
STS (Social) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3694)
STS (CA, Sala 4ª) de 26 de septiembre de 1975 (Ar. 3871)
STCT de 4 de octubre de 1975 (IL 1378 de 1978)
STCT de 8 de octubre de 1975 (IL 1379 de 1978)
STCT de 9 de octubre de 1975 (IL 1380 de 1978)
STCT de 15 de octubre de 1975 (IL 1853 de 1978)

STS (CA, Sala 4ª) de 23 de octubre de 1975 (Ar. 4349)
STCT de 25 de noviembre de 1975 (IL 4653 de 1978)

1976

STS (Social) de 5 de abril de 1976 (Ar. 1863)
STCT de 9 de abril de 1976 (IL 930 de 1981)
STS (Social) de 4 de mayo de 1976 (Ar. 3232)
STCT de 1 de junio de 1976 (IL 1618 de 1981)
STS (CA, Sala 4ª) de 19 de octubre de 1976 (Ar. 5372)
STS (CA, Sala 4ª) de 2 de noviembre de 1976 (Ar. 5685)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de noviembre de 1976 (Ar. 5805)
STS (CA, Sala 4ª) de 29 de noviembre de 1976 (Ar. 2126 de 1977)
STS (CA, Sala 4ª) de 13 de diciembre de 1976 (Ar. 6008)
STS (CA, Sala 4ª) de 15 de diciembre de 1976 (Ar. 2459 de 1977)
STS (CA, Sala 4ª) de 18 de diciembre de 1976 (Ar. 2462 de 1977)

1977

STS (Social) de 5 de enero de 1977 (Ar. 1197)
STS (CA, Sala 4ª) de 22 de abril de 1977 (Ar. 2645)
STS (Criminal) de 20 de mayo de 1977 (Ar. 2375)
STCT de 18 de junio de 1977 (IL 908 de 1982)
STCT de 8 de julio de 1977 (IL 1214 de 1982)
STCT de 14 de julio de 1977 (IL 1226 de 1982)
STS (Social) de 21 de octubre de 1977 (Ar. 3995)
STS (CA, Sala 4ª) de 12 de noviembre de 1977 (Ar. 4598)
STS (Social) de 14 de noviembre de 1977 (Ar. 4510 e IL 1688 de 1978)
STS (Social) de 3 de diciembre de 1977 (Ar. 4857)
STCT de 7 de diciembre de 1977 (IL 6158 de 1982)
STCT de 14 de diciembre de 1977 (IL 6149 de 1982)

1978

STCT de 16 de enero de 1978 (IL 6219 de 1982)
STS (Social) de 8 de febrero de 1978 (Ar. 607)
STS (CA, Sala 4ª) de 8 de abril de 1978 (Ar. 1568)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de abril de 1978 (Ar. 2881)
STS (CA, Sala 4ª) de 28 de abril de 1978 (Ar. 2883 e IL 2006 de 1979)
STCT de 12 de mayo de 1978 (Ar. 2856)
STCT de 28 de junio de 1978 (IL 698 de 1983)
STCT de 29 de junio de 1978 (IL 703 de 1983)
STS (CA, Sala 5ª) de 3 de julio de 1978 (Ar. 2599)
STS (CA, Sala 4ª) de 3 de julio de 1978 (Ar. 2836 e IL 1989 de 1979)
STS (Social) de 16 de noviembre de 1978 (Ar. 4099)
STS (CA, Sala 4ª) de 21 de noviembre de 1978 (Ar. 4259 e IL 4486 de 1979)
STS (Social) de 2 de diciembre de 1978 (Ar. 4414)
STS (Social) de 19 de diciembre de 1978 (Ar. 4504)

1979

STCT de 2 de junio de 1979 (IL 1411 de 1983)
STCT de 6 de junio de 1979 (IL 1446 de 1983)
STCT de 22 de junio de 1979 (IL 1447 de 1983)
STCT de 26 de septiembre de 1979 (IL 1697 de 1983)

STCT de 26 de septiembre de 1979 (IL 1698 de 1983)
STS (Social) de 27 de septiembre de 1979 (Ar. 3226)
STS (Social) de 10 de octubre de 1979 (Ar. 3528)

1980

STCT de 14 de enero de 1980 (IL 1926 de 1983)
STCT de 10 de abril de 1980 (IL 2001 de 1983)
STS (Social) de 15 de abril de 1980 (IL 1998 de 1983)
STCT de 3 de noviembre de 1980 (IL 2182 de 1983)

1981

STCT de 20 de enero de 1981 (IL 2885 de 1983)
STCT de 12 de febrero de 1981 (IL 5551 de 1983)
STCT de 11 de abril de 1981 (IL 5788 de 1983)
STS (Social) de 14 de mayo de 1981 (IL 5505 de 1982)
STCT de 26 de mayo de 1981 (IL 5816 de 1983)
STS (Social) de 3 de junio de 1981 (IL 5582 de 1982)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 3 de julio de 1981 (IL 5834 de 1982)
STCT de 13 de julio de 1981 (IL 5860 de 1983)

1982

STS (CA, no se indica número de Sala) de 22 de enero de 1982 (IL 1882 de 1983)
STCT de 30 de enero de 1982 (JL, Volumen I-1982, nº 484)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de febrero de 1982 (IL 2022 de 1983)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 13 de febrero de 1982 (IL 2039 de 1983)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 13 de febrero de 1982 (IL 2040 de 1983)
STCT de 19 de febrero de 1982 (JL, Volumen I-1982, nº 688)
STS (Social) de 20 de abril de 1982 (IL 5907 de 1983)
STS (Social) de 8 de mayo de 1982 (IL 5978 de 1983)
STS (Social) de 12 de mayo de 1982 (IL 6010 de 1983)
STS (Social) de 27 de mayo de 1982 (IL 6077 de 1983)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 11 de junio de 1982 (IL 6490 de 1983)
STS (Social) de 14 de junio de 1982 (IL 6505 de 1983)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 17 de junio de 1982 (IL 5679 de 1983)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 18 de junio de 1982 (IL 6520 de 1983)
STS (Social) de 25 de junio de 1982 (Ar. 4081)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 30 de junio de 1982 (IL 6522 de 1983)
STCo de 14 de julio de 1982 [BOE, 4 de agosto (IL 3612)]

1983

STS (Social) de 8 de abril de 1983 (IL 348 de 1985)

1984

STCo 6/1984, de 24 de enero (BOE, 18 de febrero e IL 975 de 1984)

1985

STCT de 14 de noviembre de 1985 (IL 679 de 1987)
STS (Social) de 20 de noviembre de 1985 (IL 589 de 1987)
STCT de 20 de noviembre de 1985 (IL 699 de 1987)
STCT de 27 de noviembre de 1985 (IL 727 de 1987)

STS (CA, no se indica número de Sala) de 28 de noviembre de 1985 (IL 529 de 1987)
STS (Social) de 2 de diciembre de 1985 (IL 769 de 1987)
STS (Social) de 17 de diciembre de 1985 (IL 836 de 1987)

1986

STCT de 22 de enero de 1986 (IL 1111 de 1987)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 30 de enero de 1986 (IL 866 de 1987)
STCT de 4 de febrero de 1986 (IL 1464 de 1987)
STCT de 4 de febrero de 1986 (IL 1469 de 1987)
STCT de 13 de febrero de 1986 (IL 1506 de 1987)
STS (Social) de 17 de febrero de 1986 (IL 1239 de 1987)
STCT de 19 de febrero de 1986 (IL 1529 de 1987)
STCT de 19 de febrero de 1986 (IL 1531 de 1987)
STCT de 12 de marzo de 1986 (IL 1913 de 1987)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 14 de marzo de 1986 (IL 1181 de 1987)
STS (Social) de 17 de marzo de 1986 (IL 1651 de 1987)
STS (Social) de 20 de marzo de 1986 (IL 1674 de 1987 y Ar. 1357)
STS (Social) de 22 de marzo de 1986 (IL 1683 de 1987 y Ar. 1375)
STS (CA, Sala 3ª) de 27 de marzo de 1986 (IL 1187 de 1987)
STS (Social) de 23 de abril de 1986 (IL 2277 de 1987)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 30 de abril de 1986 (IL 2219 de 1987)
STS (Social) de 30 de abril de 1986 (IL 2300 de 1987)
STCT de 30 de abril de 1986 (IL 2431 de 1987)
STS (Social) de 4 de junio de 1986 (IL 365 de 1988)
STS (CA, no se indica número de Sala) de 9 de diciembre de 1986 (IL 4741 de 1988)

1989

STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 1989 [RRLL nº 14 (julio),1990]

1990

STS (Social) de 21 de marzo de 1990 (IL J-2664 de 1991)
STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de abril de 1990 [RRLL, nº 14 (julio), 1990]

1991

STCo 171/1991, de 16 de septiembre [BOE, 10 de octubre (IL 6530)]

1992

STCo 92/1992, de 11 de junio (BOE, 15 de julio)
STS (Social) de 27 de junio de 1992 (AS 4684)
STS (Social) de 24 de noviembre de 1992 (AS 8831)

1994

STSJ de Asturias de 29 de abril de 1994 (AS 1552)
STCo de 12 de diciembre de 1994 [Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 179 (diciembre), 1994]

1995

STSJ de Galicia de 17 de enero de 1995 (AS 141)
STSJ de Asturias de 20 de enero de 1995 (AS 33)
STSJ de Madrid de 10 de febrero de 1995 (AS 808)
STSJ del Pais Vasco de 14 de marzo de 1995 (AS 1217)

STSJ de Andalucía (Málaga) de 15 de marzo de 1995 (AS 1023)
STSJ de Cataluña de 5 de abril de 1995 (AS 1565)
STSJ de Cataluña de 18 de abril de 1995 (AS 1579)
STSJ de Navarra de 24 de abril de 1995 (AS 1349)
STSJ de Asturias de 28 de abril de 1995 (AS 1450)
STSJ de Baleares de 11 de mayo de 1995 (AS 1783)
STS (Social) de 16 de mayo de 1995 (IL J-8232)
STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de junio de 1995 (AS 2600)
STSJ de Cataluña de 19 de julio de 1995 (AS 3118)
STJCE de 7 de diciembre de 1995, recaída en el asunto 449/1993 (AS 218)

1996

STSJ del País Vasco de 16 de enero de 1996 (IL J-558)
STS (Social) de 23 de enero de 1996 (IL J-356)
STSJ de Madrid de 8 de febrero de 1996 (IL J-605)
STSJ del País Vasco de 13 de febrero de 1996 (IL J-617)
STS (CA) de 16 de febrero de 1996 (IL J-1144)
STSJ (Galicia) de 19 de febrero de 1996 (IL J-598)
STSJ (Asturias) de 23 de febrero de 1996 (IL J-573)
STS (Social) de 18 de marzo de 1996 (IL J-488)
STS (Social) de 20 de marzo de 1996 (IL J-491)
STS (Social) de 30 de marzo de 1996 (IL J-661)
STS (Social) de 24 de abril de 1996 (IL J-1156)
STSJ del País Vasco de 21 de mayo de 1996 (IL J-1178)
STS (Social) de 14 de junio de 1996 (IL J-1002)
STS (Social) de 28 de junio de 1996 (IL J-1058)
STS (Social) de 18 de julio de 1996 (IL J-1320)
STCo 191/1996, de 26 de noviembre (AS 191)

1997

STSJ del País Vasco de 4 de febrero de 1997 (IL J-350)
STSJ de Murcia de 18 de febrero de 1997 (IL J-347)
STS (Social) de 21 de febrero de 1997 (IL J-202)
STS (Social) de 24 de febrero de 1997 (IL J-204)
STS (Social) de 14 de marzo de 1997 (IL J-479)
STS (Social) de 17 de marzo de 1997 (IL J-490)
STSJ de Asturias de 21 de marzo de 1997 (IL J-607)
STSJ del País Vasco de 25 de marzo de 1997 (IL J-681)
STSJ de Madrid de 1 de abril de 1997 (IL J-847)
STJCE de 17 de abril de 1997 (IL J-785 de 1998)
STS (Social) de 28 de abril de 1997 (IL J-792)
STS (Social) de 13 de mayo de 1997 (IL J-942)
STS (Social) de 14 de mayo de 1997 (IL J-951)
STS (Social) de 29 de mayo de 1997 (IL J-992)
STSJ de Castilla y León/Burgos de 27 de junio de 1997 (AS 1878)
STS (Social) de 14 de julio de 1997 (IL J-1221)
STSJ de Castilla y León/Burgos de 21 de julio de 1997 (AS 2472)
STSJ (CA) de Cataluña de 20 de octubre de 1997 (RJCA 1997/2427)
STS (Social) de 22 de octubre de 1997 (IL J-1399)

STS (Social) de 22 de diciembre de 1997 (IL J-1849)
STS (Social) de 22 de diciembre de 1997 (IL J-1850)

1998

STSJ de Navarra de 8 de enero de 1998 (IL J-92)
STCo 3/1998, de 12 de enero (IL J-3)
STCo 8/1998, de 13 de enero (IL J-5)
STSJ de La Rioja de 13 de enero de 1998 (IL J-95)
STSJ de Madrid de 14 de enero de 1998 (IL J-53)
STS (Social) de 15 de enero de 1998 (IL J-12)
STSJ de Murcia de 16 de enero de 1998 (IL J-90)
STS (Social) de 19 de enero de 1998 (IL J-69 y RJ 1998/996)
STS (Social) de 19 de enero de 1998 (IL J-223)
STSJ de La Rioja de 20 de enero de 1998 (IL J-96)
STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de enero de 1998 (IL J-273)
STSJ de Cantabria de 21 de enero de 1998 (IL J-404)
STS (Social) de 26 de enero de 1998 (IL J-74)
STS (Social) de 26 de enero de 1998 (IL J-79)
STS (Social) de 27 de enero de 1998 (IL J-82)
STS (Social) de 28 de enero de 1998 (IL J-86)
STSJ de Aragón de 28 de enero de 1998 (IL J-256)
STS (Social) de 2 de febrero de 1998 (IL J-225)
STS (Social) de 3 de febrero de 1998 (IL J-116)
STSJ de Madrid de 3 de febrero de 1998 (IL J-298)
STSJ del País Vasco de 4 de febrero de 1998 (IL J-465)
STSJ de Madrid de 5 de febrero de 1998 (IL J-300)
STSJ de Cataluña de 5 de febrero de 1998 (IL J-423)
STS (Social) de 6 de febrero de 1998 (IL J-133)
STSJ de Cataluña de 13 de febrero de 1998 (IL J-429)
STS (Social) de 16 de febrero de 1998 (IL J-149)
STSJ de Aragón de 25 de febrero de 1998 (IL J-416)
STS (Social) de 6 de marzo de 1998 (IL J-481)
STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1998 (IL J-813)
STSJ de Madrid de 11 de marzo de 1998 (IL J-321)
STSJ de Galicia de 13 de marzo de 1998 (IL J-372)
STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 13 de marzo de 1998 (IL J-433)
STS (Social) de 18 de marzo de 1998 (RJ 3724)
STSJ de Andalucía (Granada) de 25 de marzo de 1998 (IL J-802)
STSJ de Galicia de 3 de abril de 1998 (IL J-635)
STS (Social) de 20 de abril de 1998 (IL J-517)
STSJ de Asturias de 24 de abril de 1998 (IL J- 395)
STS (Social) de 28 de abril de 1998 (IL J-533)
STS (Social) de 11 de mayo de 1998 (IL J-552)
STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 11 de mayo de 1998 (IL J-845)
STS (Social) de 13 de mayo de 1998 (IL J-834)
STS (Social) de 14 de mayo de 1998 (IL J-695)
STS (Social) de 14 de mayo de 1998 (IL J-697)
STS (Social) de 18 de mayo de 1998 (IL J-704)

STSJ de Castilla-La Mancha de 18 de mayo de 1998 (IL J-581)
STSJ de La Rioja de 19 de mayo de 1998 (IL J-572)
STS (Social) de 28 de mayo de 1998 (IL J-844)
STS (Social) de 2 de junio de 1998 (IL J-892)
STS (Social) de 8 de junio de 1998 (IL J-898)
STS (Social) de 11 de junio de 1998 (IL J-749 y *Jurisprudencia Seleccionada*, 1998)
STCo 136/1998, de 29 de junio (IL J-593)
STS (CA) de 28 de octubre de 1998 (IL J-1524)
STS (Social) de 30 de noviembre de 1998 (IL J-1596)
STS (Social) de 30 de noviembre de 1998 (IL J-1597)
STJCE (Sala 6ª) de 17 de diciembre de 1998 (*Internet*: http://curia.eu.int.)

1999

STS (Social) de 4 de noviembre de 1999 (IL J-1616)

2000

STSJ (CA) de Madrid de 5 de julio de 2000 (JUR 2001/107131)
STSJ (CA) del País Vasco de 28 de noviembre de 2000 (JUR 2001/254515)

2001

STSJ (CA) de Cantabria de 2 de enero de 2001 (JUR 2001/113580)
STSJ (CA) de Galicia de 23 de noviembre de 2001 (RJ 2002/251)

2002

STS (CA) de 4 de febrero de 2002 [*Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 229 (abril), 2002]
STS (CA) de 26 de abril de 2002 (RJ 2002/6504)
STSJ (CA) de la Comunidad Valenciana de 30 de abril de 2002 (JUR 2002/269070)
STCo de 6 de mayo de 2002 (RTC 2002/103)
STS (CA) de 22 de mayo de 2002 (RJ 2002/9427)
STSJ (CA) de Cataluña de 24 de julio de 2002 (JUR 2002/237989)
STS (CA) de 24 de octubre de 2002 (RJ 2002/10617)
STS (CA) de 11 de noviembre de 2002 (RJ 2002/10246)
STSJ (CA) de Cataluña de 18 de noviembre de 2002 (RJCA 2003/674)
STS (CA) de 19 de noviembre de 2002 (RJ 2002/10030)
STS (CA) de 27 de noviembre de 2002 (RJ 2003/865)
STS (CA) de 4 de diciembre de 2002 (RJ 2003/4144)
STSJ del País Vasco (CA) de 20 de diciembre de 2002 (RJCA 2003/526)

2003

STS (CA) de 12 de febrero de 2003 (RJ 2003/2084)
STS (CA) de 6 de mayo de 2003 (RJ 2003/3744)
STS (CA) de 7 de mayo de 2003 (RJ 2003/4559)
STS (CA) de 26 de mayo de 2003 (RJ 2003/5313)
STS (CA) de 23 de junio de 2003 (RJ 2003/5785)
STSJ (CA) de Madrid de 24 de junio de 2003 (JUR 2004/167139)
STS (CA) de 14 de julio de 2003 (RJ 2003/6260)
STS (CA) de 30 de septiembre de 2003 (RJ 2003/8221)
STSJ (CA) de Cataluña de 20 de noviembre de 2003 (JUR 2004/108975)

2004

STSJ (CA) de Canarias de 23 de enero de 2004 (RJCA 2004/293)
STS (CA) de 26 de enero de 2004 (RJ 2004/949)
STSJ (CA) de Madrid de 18 de febrero de 2004 (JUR 2004/250154)
STS (CA) de 4 de mayo de 2004 (RJ 2004/3209)
SAN (CA) de 5 de mayo de 2004 (RJCA 2004/463)
STS (CA) de 12 de mayo de 2004 (RJ 2004/3507)
STSJ (CA) de Madrid de 14 de mayo de 2004 (JUR 2005/37301)
STSJ (CA) de Madrid de 1 de junio de 2004 (JUR 2005/37294)
STS (CA) de 16 de junio de 2004 (JUR 2004/4795)

BIBLIOGRAFÍA MANEJADA

AA.VV.:
- *Código Civil*, Colección popular de Leyes y Códigos, Volumen I, Madrid (Ediciones económicas de la Editorial Góngora, S.A.), 13ª edición, 1969.
- *Código Civil Español*, Madrid (Revista de Derecho Internacional), 1889.
- *Código de Comercio*, 8ª edición, Colección Textos Legales, Madrid (Boletín Oficial del Estado), 1973.
- *Código de comercio y legislación mercantil*, 15ª edición (preparada por Ignacio Arroyo Martínez), Madrid (Tecnos), 1999.
- *Código de la Seguridad Social*, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A), 1997.
- *Código Penal*, Edición Oficial, Madrid (Ministerio de Justicia y Boletín Oficial del Estado), 1973.
- *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Editorial Tecnos, S.A.), 1985.
- *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1982.
- *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen I, Madrid (Edersa), 1983.
- *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen II, Madrid (Edersa), 1989.
- *Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo II, Madrid (Edersa), 1994.
- *Diccionario Enciclopédico Larousse*, Tomos 2 y 3, Madrid (Planeta), 1990.
- *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
- *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. I Jornadas de la Facultad de Derecho, Madrid, 1984.
- *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen IV, Madrid (Civitas), 1995.
- *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Legislación y Jurisprudencia), Madrid (Centro de Estudios Financieros, S.A.), 2002.
- *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
- *Historia de España*, Madrid (Información y Revistas, S.A.), 1986.
- *Historia de España* (Director: Antonio Domínguez Ortiz), Volumen XI, Barcelona (Planeta), 1991.
- *Jurisprudencia Laboral, de Seguridad Social y Sanidad*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Volumen I-1982.
- *Jurisprudencia Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 1973.
- *La Legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid (Congreso de los Diputados), 1987.
- *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
- *La Reforma del Mercado de Trabajo* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Madrid (Actualidad Editorial, S.A.), 1993.

- *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.
- *La Reforma Laboral de 1994*, Monografías Jurídicas (Coordinador: Manuel Ramón Alarcón), Madrid (Marcial Pons), 1994.
- *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Coordinadora: Rosa Quesada Segura), Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.), 1994.
- *Legislación Laboral*, Sevilla (Publicaciones de la Universidad), 1975.
- *Legislación laboral*, 13ª edición, Madrid (Tecnos), 1997.
- *Legislación laboral*, 14ª edición, Madrid (Tecnos), 1998.
- *Legislación laboral*, 16ª edición, Madrid (Tecnos), 2000.
- *Legislación laboral*, 18ª edición, Madrid (Tecnos), 2002.
- *Legislación laboral*, 20ª edición, Madrid (Tecnos), 2004.
- *Legislación y Jurisprudencia Social*, Barcelona (Legislación Social Vigente), 1970.
- *Legislación y Jurisprudencia Social*, Barcelona (Legislación Social Vigente), 1972.
- *Legislación Social Básica*, 10ª edición, Madrid (Civitas), 1991.
- *Legislación Social Básica*, 12ª edición, Madrid (Civitas), 1993.
- *Ley de Enjuiciamiento Civil*, Colección Escolar de Leyes y Códigos, Ediciones Económicas de la Revista de los Tribunales, 4ª edición, Madrid (Góngora), sin fecha.
- *Ley de Enjuiciamiento Civil*, Colección Lex-Aranzadi, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A.), 1984.
- *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.
- *Normas administrativas*, 5ª edición, Madrid (Tecnos), 1996.
- *Reforma de la Legislación laboral*. *Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.

AGUILAR GONZÁLVEZ, Mª. Cristina y **PÉREZ DEL RÍO**, Teresa: "El periodo de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.

ALBADALEJO, Manuel: *Compendio de Derecho Civil*, 2ª edición, Barcelona (Bosch), 1974.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: "Extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales*. *El Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen 2º, Madrid (Edersa), 1989.

ALMANSA PASTOR, José Manuel: *El despido nulo*, Madrid (Tecnos), 1968.

ALONSO OLEA, Manuel:

- *El Despido. (Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)*, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 1957.
- *Derecho del Trabajo*, 3ª edición revisada, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1974.

- *Derecho del Trabajo*, 9ª edición revisada, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1985.
- *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid (Civitas), 1990.
- "Introducción general al despido y a sus causas", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
ALONSO OLEA, Manuel y **BARREIRO GONZÁLEZ**, Germán:
- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, Jurisprudencia, Comentario*, Madrid (Civitas), 1987.
- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, Comentarios, Jurisprudencia*, 4ª edición, Madrid (Civitas), 1995.
ALONSO OLEA, Manuel y **MIÑAMBRES PUIG**, César: *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª edición actualizada, Madrid (Civitas), 1994.
ALONSO OLEA, Manuel, **MIÑAMBRES PUIG**, César y **ALONSO GARCÍA**, Rosa Mª.: *Derecho Procesal del Trabajo*, 12ª edición revisada (9ª en Civitas), Madrid (Civitas), 2002.
ALONSO OLEA, Manuel y **TORTUERO PLAZA**, José Luis: *Instituciones de Seguridad Social*, 15ª edición revisada, Madrid (Civitas), 1997.
ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid (Civitas), 1990.
APARICIO TOVAR, Joaquín: "Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
BAYLOS GRAU, Antonio:
- "«Cláusulas de descuelgue» en la negociación colectiva", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
- "Trabajo a tiempo parcial", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, Monografías Jurídicas (Coordinador: Manuel Ramón Alarcón), Madrid (Marcial Pons), 1994.
BAYLOS GRAU, Antonio; **CRUZ VILLALÓN**, Jesús y **FERNÁNDEZ LOPEZ**, Mª. Fernanda: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª edición revisada, Madrid (Editorial Trotta, S.A.), 1995.
BAYON CHACON, Gaspar:
- "La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
- "Interés social y Derecho positivo. Su consideración en ciertos problemas laborales", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1.970.
BENITO NOTARIO, José Miguel: *Despidos individuales y colectivos*, Colección Monografías Laborales, Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1995.**BIURRUN ABAD**, Fernando J.: "La directiva sobre despidos colectivos y la jurisprudencia del

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", *Aranzadi Social* 1991, Volumen V, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A.), 1992.
BLASCO LAHOZ, José Francisco, **LÓPEZ GANDÍA**, Juan y **MOMPARLER CARRASCO**, Mª. Ángeles:
- *Curso de Seguridad Social (Régimen General y prestaciones no contributivas)*, 4ª edición, Valencia (tirant lo blanch), 1997.
- *Curso de Seguridad Social (Régimen General y prestaciones no contributivas)*, 5ª edición, Valencia (tirant lo blanch), 1998.
- *Curso de Seguridad Social (Régimen General y prestaciones no contributivas)*, 7ª edición, Valencia (tirant lo blanch), 2000.
- *Curso de Seguridad Social (Régimen General y prestaciones no contributivas)*, 10ª edición, Valencia (tirant lo blanch), 2003.
- *Curso de Seguridad Social (Régimen General y prestaciones no contributivas)*, 11ª edición, Valencia (tirant lo blanch), 2004.
BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Nuevas Normas Laborales*, 3ª edición actualizada, Madrid (Edersa), 1984.
BRIONES GONZÁLEZ, Carmen: *La extincion del contrato de trabajo por causas objetivas. Un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1995.
CABANILLAS SÁNCHEZ, A.: "Rescisión" (Dº Civil), AA.VV.: *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen IV, Madrid (Civitas) 1995.
CALVO IBARLUCEA, Milagros: "Procesos de despido de colectivos menores y mayores", AA.VV.: *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
CARRATALÁ TERUEL, José L.: "Competencia del orden social para el conocimiento de la revisión de actos de la Administración laboral. Algunas cuestiones al hilo de las Leyes Reguladoras de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Procedimiento Administrativo Común", *Aranzadi Social* 1998, Tomo V, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A.), 1999.
CASARES, Julio: *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*, Barcelona (Editorial Gustavo Gili, S.A.), 1992.
CASAS BAAMONDE, Mª. Emilia:
- "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 13 (julio), Madrid (La Ley), 1994.
- "Irregularidad formal, fraude de ley y nulidad del despido disciplinario", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 24 (diciembre), Madrid (La Ley), 1994.
- "La nulidad del despido y sus efectos", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral*. *Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.
- "Causalidad del despido colectivo, autorización administrativa y negociación colectiva", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 19 (octubre), Madrid (La Ley), 1996.
CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: "El despido por fuerza mayor", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco

años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
CRUZ VILLALÓN, Jesús:
- *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983.
- "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
- "Alcance y efectos de la reforma legal en materia de despidos por causas económicas y empresariales", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.
- "La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos", Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 44, Sevilla (Junta de Andalucía, Consejería de Trabajo e Industria), 1997.
DESDENTADO BONETE, Aurelio:
- "La agonía del proceso social", notas tomadas de la Conferencia pronunciada en el Salón de Actos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Huelva el 28 de noviembre de 1997.
DESDENTADO BONETE, Aurelio y **MERCADER UGUINA**, Jesús R.: *El desempleo como situación protegida (Un estudio sobre los problemas de acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial),* Madrid (Civitas), 1996.
DESDENTADO DAROCA, Eva: "La intervención administrativa en los despidos colectivos: naturaleza y procedimiento", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 8 (abril), Madrid (La Ley), 1996.
DIEGUEZ, Gonzalo: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª edición, Madrid (Civitas), 1991.
DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis: "Resolución" (Dº Civil), AA.VV.: *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen IV, Madrid (Civitas), 1995.
DURÉNDEZ SÁEZ, Ignacio: "El despido objetivo por crisis", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo y **PALOMO BALDA**, Emilio: "La reforma del régimen de los salarios", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
ESPÍN, Diego: *Manual de Derecho Civil Español*, Volumen III, 3ª edición revisada, Madrid (Editorial Revista de Derecho Privado), 1970.
FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José:
- *Expedientes de regulacion de empleo*, Madrid (Trotta), 1993.
- *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (Civitas), 1993.
FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Victor: "La posible revisión jurisdiccional de las resoluciones sobre crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis*

de trabajo, reconversión y desempleo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª. Fernanda y **RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER**, Mercedes: *SERCLA. Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1999.
FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio: "Evolución histórica de la exigencia de autorización administrativa en los despidos colectivos", Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 33, Sevilla (Junta de Andalucía, Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales), 1994.
FOLGUERA CRESPO, José: "Notas sobre reforma laboral y negociación colectiva", Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 176 (diciembre), Elcano -Navarra- (Editorial Aranzadi, S.A.), 1994.
FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca: "El procedimiento administrativo de autorización de los despidos colectivos", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.
GALLART FOLCH, Alejandro: *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona (Editorial Labor, S.A), 1936.
GÁMEZ OREA, Manuel: "Despidos colectivos y principio de congruencia", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: Jesús Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.
GARCÍA BECEDAS, Gabriel:
- *Reconversiones industriales y ordenamiento laboral*, Madrid (Tecnos), 1989.
- *Introducción al Derecho Español del Trabajo. Caracteres y Fundamento*, Madrid (Civitas), 1993.
GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo: *Código de las Leyes Administrativas*, 3ª edición, Madrid (Civitas-Revista de Occidente), 1974.
GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo **y FERNÁNDEZ**, Tomás-Ramón: *Curso de Derecho Administrativo I*, reimpresión de la 3ª edición, Madrid (Civitas), 1980.
GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel: *Manual de Derecho del Trabajo*, Barcelona (Ariel), 1990.
GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel *et **al***.: *Introducción al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (McGraw-Hill), 1999.
GARCÍA MURCIA, Joaquín:
- *El fondo de garantía salarial*, Madrid (Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1983.
- "La nueva regulación del Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Editorial Tecnos, S.A.), 1985.
- "Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial y aplicación en el tiempo de las normas laborales. Comentario a la Sentencia TSJ Castilla-León de 4 de septiembre de 1989", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 14 (julio), Madrid (La Ley), 1990.

- "La incidencia de la Ley 11/1994 en la regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
- "La protección por desempleo: un repaso de jurisprudencia reciente a la luz de los últimos cambios legales", Actualidad Laboral nº 48, 1998.
GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: "Procedimientos de regulación de empleo en el despido colectivo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.
GARCÍA TENA, José: *Regulación de empleo. Causas y procedimiento*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social), 1981.
GARCÍA TENA, José y **ALARCÓN BEIRA**, Fernando: *Regulación de empleo: Jurisprudencia*, 2ª edición, Madrid (Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1984.
GIL ROBLES, José María: *No fue posible la Paz*, Barcelona (Ariel), 1968.
GOERLICH PESET, José María:
- *La extinción del contrato de trabajo*, Valencia (tirant lo blanch, Colección Laboral), 1994.
- "Los despidos colectivos", AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo II, Madrid (Edersa), 1994.
GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, AA.VV. (Coordinadora: Rosa Quesada Segura), Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.), 1994.
GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: "Reforma laboral y Seguridad Social", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías: "La selección de los trabajadores afectados en los despidos colectivos por reducción de personal", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Madrid (Actualidad Editorial, S.A.), 1993.
GONZÁLEZ-ROTHVOSS, Mariano: *Anuario Español de Política Social* (1934-1935), Madrid (Rivadeneyra), 1935.
HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel: *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 1977.
HERNÁNDEZ MARTÍN, Dario: "Indemnizaciones del empresario y prestaciones del desempleo", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
HINOJOSA FERRER (DE), Juan: *El Contrato de Trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*, Madrid (Editorial Revista de Derecho Privado), 1932.
LÓPEZ GÓMEZ, José Manuel: "Las causas económicas y empresariales de despido", AA.VV.: *Los despidos por causas económicas y empresariales* (Coordinador: J. Cruz Villalón), Departamento de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social (Facultad de Derecho, Universidad de Cádiz), Madrid (Tecnos), 1996.
LUJÁN ALCARAZ, José: "Despido y Fondo de Garantía Salarial", AA.VV.: *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Mointoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
MARAVALL CASESNOVES, Héctor: "Jurisprudencia", Revista de Política Social nº 76 (octubre/diciembre), 1967.
MARTÍN, Eduardo y **SALVADOR**, Jesús: *Los Enlaces Sindicales. La acción sindical en la empresa*, Barcelona (Laia), 1976.
MARTÍN VALVERDE, Antonio: "La formación del Derecho del Trabajo en España", Estudio Preliminar a *La Legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, AA.VV., Madrid (Congreso de los Diputados), 1987.
MARTÍN VALVERDE, Antonio; **RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ**, Fermín y **GARCÍA MURCIA**, Joaquín:
- *Derecho del Trabajo*, 3ª edición revisada, Madrid (Tecnos), 1994.
- *Derecho del Trabajo*, 4ª edición, Madrid (Tecnos), 1995.
- *Derecho del Trabajo*, 6ª edición, Madrid (Tecnos), 1997.
MARTÍNEZ BARROSO, Mª de los Reyes: "Competencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa para conocer de la impugnación de acuerdo por el que se aprueba convenio de regulación de empleo cuando se proyecta sobre trabajadores determinados", Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 67, Sevilla (Junta de Andalucía, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico), 2002.
MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael:
- "Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral*. *Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.
MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús:
-"Despidos colectivos: libertad de empresa y acción administrativa en España", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Madrid (Actualidad Editorial, S.A.), 1993.
MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel: "La amortización de vacantes en el Derecho laboral español", AA.VV.: *La Reforma del Mercado de Trabajo* (Director: Efrén Borrajo Dacruz, Madrid (Actualidad Editorial, S.A.), 1993.
MATÍA PRIM, Francisco Javier:
- *El expediente de regulación de empleo*, tesis fotocopiada (sin publicar), 1977.
- "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.
MONEREO PÉREZ, José Luis: *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Madrid (Civitas), 1994.
MONEREO PÉREZ, José Luis y **FERNÁNDEZ AVILÉS**, José Antonio: *El Despido Colectivo en el Derecho Español. Estudio de su Régimen Jurídico*, Pamplona (Aranzadi), 1997.
MONEREO PÉREZ, José Luis y **MORENO VIDA**, María Nieves: "Forma y procedimiento del despido disciplinario. El despido nulo", AA.VV.: *Comentarios a*

las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo II, Madrid (Edersa), 1994.
MONTALVO CORREA, Jaime:
- *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 1975.
- "Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral*. *Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.
MONTERO AROCA, Juan: *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia (Universidad de Valencia, Secretariado de Publicaciones), 1976.
MONTOYA MELGAR, Alfredo:
- *Jurisdicción y Administración de Trabajo. Extensión y límites de sus competencias*, Madrid (Tecnos), 1970.
- "El expediente administrativo de crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
- "Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Rivera", Discurso leído en la Solemne Apertura del Curso Académico 1980-81, Murcia (Secretariado de Publicaciones de la Universidad), 1980.
- *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Madrid (Civitas), 1992.
- "La nueva configuración del poder de dirección del empresario", AA.VV.: *Reforma de la Legislación laboral*. *Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García* (Coordinador: Luis Enrique de la Villa Gil), Madrid (Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A.), 1995.
- *Derecho del Trabajo*, 18ª edición, Madrid (Tecnos), 1997.
- *Derecho del Trabajo*, 19ª edición, Madrid (Tecnos), 1998.
- *Derecho del Trabajo*, 21ª edición, Madrid (Tecnos), 2000.
MONTOYA MELGAR, Alfredo *et **al**.*:
- *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona (Aranzadi, S.A.), 1995.
- *Curso de Procedimiento Laboral*, Madrid (Tecnos), 2001.
MUT GONZÁLEZ, Fernando: "La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 3 (febrero), Madrid (La Ley), 1994.
OJEDA AVILÉS, Antonio: "La reconversión del procedimiento de despidos colectivos en España", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 21 (noviembre), Madrid (La Ley), 1993.
OLIET GIL, Blas: "La fijación de las indemnizaciones", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
PACCHIONI, Juan: *Manual de Derecho Romano* (Traducción de Isidoro Martín Martínez y Antonio Reverte Moreno), Valladolid, 1942.
PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos:
- "Legitimación activa para la incoación de expedientes de crisis", Revista de Política Social, nº 93 (enero/marzo), 1972.

- "Crisis económica y regulación de empleo", AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. I Jornadas Facultad de Derecho, Madrid, 1984.
- *Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo español (1873-1923)*, 5ª edición revisada, Madrid (Tecnos), 1995.
PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos **y ÁLVAREZ DE LA ROSA**, Manuel: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.), 1993.
PÉREZ PÉREZ, Manuel: *La protección legal de los trabajadores en los supuestos de insolvencia del empleador*, Barcelona (Bosch, Casa Editorial, S.A.), 1980.
PESO Y CALVO (DEL), Carlos:
- "La fuerza mayor propia", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
- "Apendice Legislativo", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
PRADOS DE REYES, Francisco Javier: "Despidos colectivos", AA.VV.: *La Reforma Laboral de 1994*, Monografías Jurídicas (Coordinador: Manuel Ramón Alarcón), Madrid (Marcial Pons), 1994.
RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel: "Extinción por causas objetivas", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Dir.: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo IX, Volumen 1º, Madrid (Edersa), 1983.
RENTERO JOVER, Jesús: "El despido por quiebra e insolvencia empresarial", AA.VV.: *Estudios sobre el despido*. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
REY GUANTER (DEL), Salvador:
- "Los despidos por «causas empresariales» y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts. 51 y 52 *c* del Estatuto de los Trabajadores)", AA.VV.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Coordinadores: Valdés Dal-Ré, F. y Casas Baamonde, M.E.), Madrid (La Ley, S.A.), 1994.
- *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*. Ponencia presentada al V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Pamplona en mayo de 1994, Valencia (tirant lo blanch, Colección laboral, nº 15), 1995.
RIVERO LAMAS, Juan: "Modificación de las condiciones de trabajo", AA.VV.: *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (Director: Efrén Borrajo Dacruz), Tomo VIII, Madrid (Edersa), 1982.
RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYÁN, José: *De la rigidez al equilibrio flexible. El concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal*, Madrid (Consejo Económico y Social), 1994.
RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel:
- "El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928", Revista de Política Social nº 74 (abril-junio), Madrid, 1967.

- "Discriminación y crisis económica", AA.VV.: *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, I Jornadas de la Facultad de Derecho, Madrid, 1984.
RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel **y FERNÁNDEZ LÓPEZ**, Mª. Fernanda: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Colección Relaciones Laborales, Madrid (La Ley-Actualidad, S.A.), 1998.
RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel: "La reforma de las directivas sobre reestructuración empresarial", texto fotocopiado facilitado por el autor, 1998.
SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio:
- *El despido laboral y los expedientes de crisis*, Bilbao (Ediciones Deusto), 1969.
- "Sobre las crisis laborales o económicas: concepto", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio *et al*.: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Madrid (Civitas), 1995.
SAIZ DE MARCO, Isidro: "La impugnación de la inclusión de trabajadores en el despido colectivo", Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 632, Pamplona (Editorial Aranzadi, S.A.), 2004.
SALA FRANCO, Tomás: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1994.
SALA FRANCO, Tomás y **ALBIOL MONTESINOS**, Ignacio:
- *Normas laborales vigentes*, Volumen V, Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1985.
- *Normas laborales vigentes*, Volumen VI, Valencia (Editorial CISS, S.A.), 1986.
SAMPEDRO CORRAL, Mariano: "La nueva causa de resolución contractual a instancias del trabajador", Actualidad Jurídica Aranzadi, nº 179 (diciembre), Elcano -Navarra- (Editorial Aranzadi, S.A.), 1994.
SÁNCHEZ CALERO, Fernando: *Instituciones de Derecho Mercantil*, 4ª edición, Valladolid (Editorial Clares), 1974.
SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.: "Resolución administrativa del expediente de crisis", AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
SAZ CAMPOS, Ismael: *La Segunda república*, AA.VV.: *Historia de España* (Director: Antonio Domínguez Ortiz), Volumen XI, Barcelona (Planeta), 1991.
SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo (La doctrina nacionalsindicalista de la «relación de trabajo» y sus bases ideológicas)*, Madrid (Akal), 1982.
SERRANO CARVAJAL, José: "El despido de colectivos mayores: procedimiento y efectos", AA.VV.: *Estudios sobre el despido.* Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, Madrid (Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho), 1996.
SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando: "El hecho obstativo de la ejecución en los contratos indefinidos y en los contratos por tiempo cierto, AA.VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.
TUÑÓN DE LARA, Manuel:
- *El movimiento obrero en la Historia de España*, Madrid (Taurus), 1972.

- *La Segunda República*, AA.VV.: *Historia de España*, Madrid (Información y Revistas, S.A.), 1986.
VALDÉS DAL-RÉ, Fernando:
- "Mutuo acuerdo y despido", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 19 (octubre), Madrid (La Ley), 1993.
- "Intervención administrativa y despidos económicos: funciones, disfunciones y tópica", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 3 (febrero), Madrid (La Ley), 1994.
- "Los despidos por causa económica", AA.VV.: *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid (Lex Nova), 1994.
- Prólogo a la obra de Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), 1995.
- "El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente", Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 11 (junio), Madrid (La Ley), 1996.
VALVERDE ASENCIO, Antonio J.: *La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos*, Valencia (tirant lo blanch, "colección laboral" 126), 2002.
VILLA (DE LA), Luis Enrique: "El «factum principis»", AA. VV.: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad, Facultad de Derecho), 1970.