

# EL DESPIDO VERBAL. SOBRE SU ACREDITACIÓN Y ALGUNOS OTROS PROBLEMAS ADYACENTES

[Comentario a la STSJ Cataluña 7080/2009, de 6 de octubre,  
Sala de lo Social, rec. núm. 4551/2009] \*

**JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de León*

## **Extracto:**

LA sentencia comentada aborda el delicado problema de la prueba en el supuesto de un despido formal. El Tribunal sostiene que el *onus probandi* corresponde al trabajador, quien, a falta de testigos, debe reaccionar inmediatamente y buscar fórmulas de acreditación indirecta. A falta de tal proceder diligente, y aunque el demandado se encontrara en rebeldía y no hubiera prestado confesión, situado el juzgador ante la tesitura de apreciar despido verbal o una dimisión encubierta, rechaza la existencia de aquél. La pregunta, por consiguiente, es qué causa particular de extinción ha actuado en este caso.

**Palabras clave:** despido verbal, prueba, caducidad, dimisión y causas de extinción del contrato.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la RTSS. CEF, núm. 323, febrero 2010 o en *Normacef Socio-Laboral*.

# VERBAL DISMISSAL. ABOUT ITS EVIDENCE AND SOME OTHER ADJACENT PROBLEMS

[Comment on Ruling 7080/2009 of the High Court of Justice of Cataluña, of 6 October] \*

**JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de León*

## **Abstract:**

**T**HE case is about the sensitive problem of the evidence in a formal dismissal. The Court argues that the *onus probandi* falls on the worker, who, in the absence of witnesses, must react immediately and try to find indirect proof. If there is no proof, and although the defendant has failure to appear and has given no confession, the judge, between verbal dismissal or resignation, does not estimate the dismissal. The question therefore is what particular cause of extinction has acted in this case.

**Keywords:** verbal dismissal, evidence, expiration, resignation and reasons of dismissal.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *RTSS*. CEF, núm. 323, febrero 2010 o en *Normacef Socio-Laboral*.

# Sumario

- I. Sobre los hechos en presencia.
- II. El despido verbal como «anormalidad» jurídica.
- III. El *dies a quo* en el cómputo del plazo para impugnar el despido verbal.
- IV. La prueba del despido verbal.

## I. SOBRE LOS HECHOS EN PRESENCIA

La relación de hechos probados puede ser reconducida a la circunstancia de que un empleado con antigüedad inferior a tres meses aduce haber sido despedido verbalmente por la administradora única de la empresa y que, después de unos días, cuando acude al centro de trabajo a recoger sus pertenencias y a cobrar las cantidades que se le adeudaban, lo encuentra cerrado.

Intentada la conciliación sin éxito, y formulada oportuna demanda, se celebra el juicio sin comparecencia del demandado, no realizándose así la prueba de confesión, y decidiendo el órgano judicial *a quo*, sin embargo, no tener por confeso al empleador. A la postre, considera no acreditado ningún despido verbal.

Formulado recurso de suplicación en tiempo y forma, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña recuerda su criterio (avalado por inveterada jurisprudencia), a partir del cual, «ante la incomparecencia del confesante, es facultad discrecional del juzgador tenerlo o no por confeso (...), según entienda que la restante prueba practicada le ofrece (...) elementos de juicio suficientes para formar su convicción sobre los hechos constitutivos, impeditivos o extintivos, determinantes del proceso que ha de fallar, pues la situación de rebeldía en que se halla situada una parte litigante no es suficiente para que diera pie a tenerla por confesa, ya que la denominada *ficta confessio* está reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como una facultad que, en su aplicación, habrá de tener en cuenta la valoración de los demás medios de prueba».

Atendiendo a tal criterio, el órgano judicial *ad quem* estima correcta la decisión del Juez de instancia habida cuenta de –y en resumen– la falta de prueba aportada por el demandante, en tanto simplemente aduce la existencia de un despido verbal y es su palabra contra lo que bien hubiera podido ser una dimisión o desistimiento de la relación laboral presentada como extinción unilateral por el empresario.

La simple contemplación de tales datos aboca a una cascada de reflexiones en serie que, sobre la realidad significada, bien pudieran alcanzar superior trascendencia.

## II. EL DESPIDO VERBAL COMO «ANORMALIDAD» JURÍDICA

De entre todos los múltiples intentos de aquilatar una noción escurridiza y ajena a cualquier norma, cabría considerar el despido verbal como «una forma irregular de extinción del contrato de trabajo que, pese a responder a la decisión del empresario de poner término a la relación (...), sea sin causa o por razón oralmente manifiesta, determina la declaración de improcedencia del despido, *ex* artículo 180.1 de la LPL, por no articularse la forma que previene el artículo 55.1 del ET, y siempre y cuando quien así ha sido despedido demuestre el hecho extintivo de este modo explicitado, carga probatoria que le viene impuesta por el artículo 17.2 de la LEC»<sup>1</sup>.

Con independencia de su mayor o menor finura jurídica, contiene el valor de presentar alguno de los temas más candentes que suscita la situación estudiada, comenzando por un debate aparente superado, a partir de una posición judicial sin fisuras (pero siempre susceptible de ser retomado), que enfrentó a algunos teóricos nada más ser promulgada la Ley 11/1994, pretendiendo recuperar la declaración de nulidad del despido informal (frente al claro tenor legal) por vía constitucional, bajo el argumento principal de la indefensión del trabajador ante la decisión extintiva empresarial<sup>2</sup>.

Pretensión *de lege ferenda* que hoy en día –y en la práctica– carece de cualquier sustento<sup>3</sup>, aun cuando no deje de ser evidente cómo un despido sin comunicación escrita «dificulta extraordinariamente (...) el control de las motivaciones sospechosas que encubran [eventuales] decisiones vulneradoras de un derecho fundamental»<sup>4</sup>.

No obstante, y en aras de no provocar confusión a partir de razonamientos cruzados, procederá diferenciar entre dos planos diversos. El legislador entiende que no existe vulneración de la tutela judicial efectiva por cuanto el despido verbalmente (sin la forma adecuada como género) que así lo acredite obtiene ya, sin entrar en el fondo del asunto, una declaración de improcedencia *ex* artículo 108.1 de la LPL<sup>5</sup>; cuando pretenda algo más, la nulidad (en situación, por cierto, análoga a un despido formalmente impecable pero con una causa falsa destinada a encubrir la conculcación de un

<sup>1</sup> STSJ Madrid 18 diciembre 2000.

<sup>2</sup> Una recopilación de tales opiniones en BADIOLA SÁNCHEZ, A.M.: *La nulidad de la extinción del contrato de trabajo*, Valladolid (Lex Nova), 2003, págs. 229 y ss. Exhaustivo compendio de los argumentos invocados al efecto, y adecuada réplica a los mismos, en MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario (Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*, Granada (Comares), 1998, págs. 50 y ss.

<sup>3</sup> Así lo sienta, en unificación de doctrina, la STS 25 mayo 1995 (RJ 4005); magnífica la exposición de CEINOS SUÁREZ, A.: *El desistimiento como causa de extinción del contrato de trabajo*, Cizur Menor (Thomson-Aranzadi/Gobierno del Principado de Asturias), 2008, págs. 50 y ss.

<sup>4</sup> FOLGUERA CRESPO, J.: «Despido disciplinario y reforma laboral: aspectos procesales», *Actualidad Laboral*, núm. 1, 1995, pág. 3 o TOROLLO GONZÁLEZ, F.J.: «El despido verbal discriminatorio», en AA.VV.: *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario (Estudios ofrecidos al Profesor Manuel Alonso Olea con motivo de su investidura como doctor honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela)*, Santiago de Compostela (Universidad de Santiago), 1997, págs. 105 y ss.

<sup>5</sup> MIÑAMBRES PUIG, C.: «El despido verbal», en AA.VV.: *Estudios sobre el despido (Homenaje al Profesor A. Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático del Derecho del Trabajo)*, Madrid (Universidad Complutense), 1996, págs. 22 y ss. o, más recientemente, MURIA LÓPEZ, J.: «Algunas reflexiones sobre el despido verbal», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 228, 2002, págs. 37 y ss.

derecho fundamental) siempre tendrá abierta la vía procesal oportuna, bastando con que aporte algún indicio razonable (y la propia inobservancia de la formalidad requerida podrá ser uno de ellos) de la conculcación cometida por el empleador, a partir de la cual éste será quien deba explicar convincentemente la existencia de una justificación objetiva y razonable para su proceder o, en todo caso, no vulneradora de algún bien jurídico protegido a nivel constitucional <sup>6</sup>.

En definitiva, la «anormalidad» legal de haber decidido romper un silogismo tradicional (despido disciplinario sin causa igual a improcedente –salvo de mediar atentado a los bienes jurídicos protegidos en la CE <sup>7</sup>– y despido improcedente sin forma equivalente a nulo) conduce a una triple consecuencia no siempre fácil de asimilar:

En primer lugar, en tanto aquel parámetro en cualquier razonamiento lógico no cambia ni en el despido objetivo ni en el colectivo, es patente la incoherencia (por nunca justificada convincentemente la razón última) de perder un tratamiento unitario de la extinción por voluntad unilateral del empresario, haciendo que transiten separados los supuestos contemplados en los artículos 53 y 55 del ET: en aquél, llevando siempre a la necesaria readmisión; concediendo en éste la facultad al empresario de optar por la reincorporación o la indemnización, salvo cuando se trata de representantes de los trabajadores y de mediar discriminación o atentado a otro derecho fundamental.

En segundo término, y a partir de la constatación precedente, devaluando de manera meridiana la exigencia formal. Asumiendo, con plena consciencia, el resultante final de privar de importantes garantías al trabajador, a quien, a cambio de una indemnización tasada, se le priva de medios para el control de una legalidad *à rebours* y otra defensa distinta a la conformidad.

En fin, y como colofón, supone un importante fortalecimiento empresarial en su poder de resolución, a la vista de las consecuencias conocidas y asumidas (cada día es más y más frecuente el reconocimiento de la improcedencia en la propia carta de despido o –como cuando aquí no existiese antes de la conciliación), subvirtiendo con claridad la intención, en apariencia primera, de la norma, que en otro caso habrá de ser leída bajo un elemental «incumple y paga».

### III. EL *DIES A QUO* EN EL CÁMPUTO DEL PLAZO PARA IMPUGNAR EL DESPIDO VERBAL

Una vez asumido que el despido disciplinario comunicado de manera verbal no es nulo a priori, preciso será reconocer cómo «el hecho de que (...) no se hubiere realizado en la forma legal exigible (art. 55 ET) no impide la validez del acto jurídico y que, por tanto, despliegue sus efectos» <sup>8</sup>.

<sup>6</sup> De imprescindible recuerdo, al considerar un modo «facilísimo» de disimular un despido contrario a algún derecho fundamental bajo la apariencia de otro, «no ya sin causa, sino sin forma», STCo 47/1985, de 27 de marzo.

<sup>7</sup> Advertencia «nunca superflua», conforme recuerda CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E.: «La clasificación jurídica del despido. Despido improcedente y nulo», en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., Coords.): *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Madrid (Ibidem), 1995, pág. 75.

<sup>8</sup> Conciso y concluyente el tenor de la STSJ Cataluña 3 abril 2006.

Cabrá escribir brillantísimas páginas sobre el concepto de ineficacia y su traslación desde el Derecho Civil al ordenamiento social bajo las categorías de nulidad (aquí expresamente rechazada) o anulabilidad (a entender como «eficacia claudicante o provisional supeditada al hecho de que las personas protegidas confirmen la eficacia definitiva del negocio, convalidando los vicios que podrían determinar su ineficacia o, por el contrario, ejerciten el poder de impugnación [...] que la ley les atribuye»<sup>9</sup>); con todo, el esfuerzo será parcialmente inútil si ambos conceptos se escurren de las manos por mor de que los requisitos demandados para la comunicación del despido disciplinario influyen más en la calificación judicial del acto extintivo que en su propia existencia<sup>10</sup>, pues aquél acaece con independencia del día en el cual el empleador comunique (si lo hace y cómo lo haga) su voluntad de prescindir de los servicios del trabajador.

Los datos significados influyen de manera decisiva en el plazo de caducidad conferido para formular la acción de despido (arts. 59.3 ET y 103.1 LPL), que actúa con independencia de la irregular notificación de la decisión del empleador, de modo que, no ejercitada la acción en el plazo de los veinte días concedidos al respecto, la relación laboral deja definitivamente de producir efecto y el despido se entiende firme desde aquella fecha, sanando los defectos *contra legem* que pudieran acompañarla. Todo ello bajo el riesgo de que, al entenderlo de otro modo, los derechos de los contratantes quedarían en un estado de «ilimitada incertidumbre»<sup>11</sup>.

Menester será, por tanto, desterrar alguna jurisprudencia anterior (a la cual suelen acudir a menudo, empero, Abogados y Graduados Sociales), a partir de cuyo criterio, y para determinar el *dies a quo* de la acción de despido, era preciso utilizar, en combinación, de un lado, el momento en que el trabajador conoce la voluntad empresarial de despedirlo; de otro, el día en que tal declaración se haya hecho efectiva<sup>12</sup>. Tales parámetros (en su contexto) pudieran ser operativos, pero sólo si reinterpretados a la luz de que cuanto importa es su materialización y efectividad acreditada, sin otros matices adicionales, y ello aun cuando sea oralmente, pues la caducidad «opera *ex lege* para determinar la pérdida de un derecho o acción por su no ejercicio durante el plazo señalado por la Ley, sin que las partes ni los Tribunales puedan contener su actividad y consecuencias extintivas, que se producen por el mero transcurso del tiempo, sin más»<sup>13</sup>.

Por tales motivos, ninguna duda cabe sobre que quien despide verbalmente podrá plantear la excepción relativa al carácter extemporáneo de la impugnación judicial formulada por el trabajador. Ante tal eventualidad, y «habida cuenta de que se coloca en posición de *fit actor*»<sup>14</sup>, le correspon-

<sup>9</sup> GOÑI SEIN, J.L.: *La reiteración del despido ineficaz*, Cizur Menor (Aranzadi), 1997, pág. 30.

<sup>10</sup> MARÍN CORREA, J.M.: «La prueba de la existencia de despido verbal», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2002, pág. 691.

<sup>11</sup> STS 29 abril 1967.

<sup>12</sup> STS 5 mayo 1987; en la doctrina, la muy elaborada y documentada exposición que ofrece GIL y GIL, J.L.: «La caducidad de la acción de despido», en AA.VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, 2.ª ed., Madrid (ACARL), 1992, pág. 723.

<sup>13</sup> Recordando, otra vez, la meritoria STS 29 abril 1967. Entre los autores, y no menos ancilar, se recuerda cómo el derecho del trabajador a impugnar el despido «se ha de extinguir llegado un determinado momento»; de no ejercerlo, «no tendrá ya posibilidad de hacerlo, porque la prerrogativa se ha consumado por sí misma, ha muerto definitivamente», OJEDA AVILÉS, A.: «La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos», *Revista Político Social*, núm. 95, 1972, pág. 67.

<sup>14</sup> STSJ Extremadura 24 julio 2006.

derá acreditar que aquél acaeció en una fecha tal como para haber caducado la acción, acudiendo a cualquier medio de prueba <sup>15</sup>, incluida la fuerza de unos hechos susceptibles de acabar llevando a considerar la ruptura de la relación, en lo que cabe identificar con cuanto resulta determinante en el despido tácito. De este modo, y entre múltiples ejemplos, el haber acudido al trabajo advirtiéndole de que ya no prestaba servicios en ese centro y para esa empresa <sup>16</sup>; no volver a prestar tarea alguna <sup>17</sup> (aun cuando medien controversias sobre cómo liquidar la situación <sup>18</sup> o permanezcan ciertos contactos extralaborales <sup>19</sup>), por cuanto esa inactividad muestra «un cabal conocimiento de cuanto le fue comunicado en su día de viva voz» <sup>20</sup>; o, en fin, realizar a partir de la data significada actos tendentes a obtener un nuevo contrato de trabajo incompatible con la prestación que antes realizaba <sup>21</sup>.

#### IV. LA PRUEBA DEL DESPIDO VERBAL

Sobre lo antes apuntado, y llegada la situación de una resolución disciplinaria del contrato formulada verbalmente, ha lugar a una cuestión procesal de enjundia que es el núcleo argumental de la sentencia comentada: «La realidad del hecho del despido, entendido como rotura de la relación laboral, es un tema que puede plantear problemas en los supuestos de despido verbal y tácito cuando el empresario niega la existencia del acto y tal hecho haya de ser determinante de la decisión judicial. Según criterio jurisprudencial constante, es al trabajador al que incumbe acreditar tal hecho (...) [buena muestra de lo cual viene dada porque la fecha de efectos del despido debe constar en la demanda], y es en principio el que tiene interés en su constancia en autos y, por ello, a él le incumbe la carga de acreditarlos. La regla se invertirá [según ha quedado expuesto] cuando sea el empresario quien invoque una norma que exija la precisión de tal dato. Tal es el caso de la caducidad: será el empleador el que deberá acreditar la fecha más lejana del despido cuando pretenda que la acción ya ha caducado» <sup>22</sup>.

En la línea apuntada se inscribe la sentencia analizada, para mostrar uno de los numerosos casos en los cuales los Tribunales entienden que el despido nunca tuvo lugar <sup>23</sup>, pues la mayor difi-

<sup>15</sup> Así, a la confesión de la otra parte (SSTSJ Cataluña 5 junio 2007 o Canarias/Sta. Cruz de Tenerife 29 junio 2007), testimonio de otros compañeros (SSTSJ Cataluña 6 febrero 2006 o País Vasco 14 noviembre 2006) o de clientes o terceros (SSTSJ Andalucía/Granada 29 marzo 2006, Cataluña 3 abril 2006 o Galicia 4 octubre 2006), documentales como la petición de liquidación (STSJ País Vasco 28 marzo 2006) o la aceptación de una transferencia bancaria en la cual consta la causa de la indemnización (STSJ Cataluña 3 abril 2006) y cualesquiera otras [algunas verdaderamente peculiares como las recogidas en las SSTS Andalucía/Granada 22 febrero 2006 o 7 febrero 2007] capaces de mostrar tal acontecimiento y en el momento en el cual tuvo lugar.

<sup>16</sup> SSTSJ Asturias 10 febrero 2006 o País Vasco 2 julio 2007.

<sup>17</sup> SSTSJ Madrid 29 mayo 2006 y 23 octubre 2007, Andalucía/Sevilla 6 marzo 2007, Cantabria 7 junio 2007 o Cataluña 17 septiembre 2007.

<sup>18</sup> STSJ Cataluña 8 mayo 2007.

<sup>19</sup> STSJ Madrid 29 mayo 2006.

<sup>20</sup> STSJ Cataluña 8 mayo 2006.

<sup>21</sup> STSJ Andalucía/Sevilla 6 marzo 2007.

<sup>22</sup> STSJ Castilla-La Mancha 2 febrero 2006; en el mismo literal, STSJ Madrid 27 febrero 2007.

<sup>23</sup> Incluso en supuestos que podrían suscitar serias dudas, conforme ocurre, por ejemplo, en los casos recogidos por las SSTSJ Cataluña 12 enero 2006, Madrid 21 marzo y 11 diciembre 2006 o 23 octubre 2007, Comunidad Valenciana 8 junio 2006 y Canarias/Las Palmas 11 de diciembre 2006.

cultad puede llevar –según sostiene el pronunciamiento comentado– a haber «suavizado las exigencias de la carga de la prueba», pero no hasta el extremo de invertir la carga «de algo que no se puede cambiar»<sup>24</sup>, o tener por acreditado el despido en virtud de la simple incomparecencia del empleador. Por esta razón –afirma el juzgador–, «se exige siempre la prueba del hecho del despido como uno de los hechos constitutivos de la pretensión del actor».

No se trata, tampoco, de una *probatio diabolica*<sup>25</sup>, pues siempre cabe «una acreditación indirecta»<sup>26</sup>, «por ejemplo (se sugiere), acudiendo el trabajador tras ser despedido al centro de trabajo acompañado de testigos, o enviando un telegrama inmediatamente después del despido para que la empresa se pronuncie sobre si mantiene la decisión de despido verbal, forzando de estas maneras la confirmación del acto de despido que tuvo lugar sin presencia de testigos, y posibilitando así su demostración en juicio».

Como en todas las ocasiones, procederá «estar a los actos coetáneos y posteriores que llevan a una conclusión específica sobre si en realidad ha acontecido un despido verbal»<sup>27</sup>; y, por precaución, «sobre todo cuando se realice de manera personal, en ausencia de terceros y al margen de cualquier formalidad»<sup>28</sup>, «preconstituir esa prueba» o buscar la «acreditación indirecta» arriba señalada, bajo el riesgo no sólo de que quepa verificar la caducidad de la acción de despido, sino que se pueda considerar su pasividad como una manifestación de dimisión o abandono.

Así viene a ser valorada en este caso en concreto, exigiendo «una reacción clara e inmediata del trabajador en contra del despido verbal, no bastando el hecho de la presentación de la papeleta de conciliación en plazo para presumir que es cierta la alegación de que ha sido despedido verbalmente, pues de igual forma ha podido ocurrir que el trabajador que ha desistido de la relación laboral intente después ocultar ese hecho y presentar la situación como un despido».

Ciertamente, estas dos figuras, en las cuales se contraponen la decisión unilateral de cesar por el empleado a la manifestación oral del empresario en orden a poner fin a la relación laboral por razones disciplinarias, deberían ser observadas con mayores cautelas<sup>29</sup>. Más aún, cuando concurren ambos argumentos opuestos podría «opinarse muy fundadamente que la decisión del legislador al redactar el artículo 105 de la LPL tiende a sustituir la exigencia al trabajador de la prueba de la existencia del despido, por imponer al empresario la carga de acreditar la concurrencia de cualquiera de las restantes causas en el artículo 49 del ET, si pretende ampararse en que él no ha despedido»<sup>30</sup>.

No lo entienden así los Tribunales (al menos dista de ser la tesis dominante), conforme ha cabido comprobar, y ello aun cuando se prive al trabajador de la única prueba (la de confesión del

<sup>24</sup> SSTS 26 julio 1988 y 7 diciembre 1989 o SSTSJ Madrid 28 marzo 2007 o Cataluña 11 febrero 2008.

<sup>25</sup> STSJ Extremadura 24 julio 2006.

<sup>26</sup> Sobre la misma, STSJ Madrid 28 febrero 2007.

<sup>27</sup> En idénticos términos lo recuerdan, también, las SSTSJ Canarias/Las Palmas 12 diciembre 2006 o Andalucía/Granada 27 junio 2007.

<sup>28</sup> Véase nota 25.

<sup>29</sup> STSJ Castilla-La Mancha 14 junio 2007.

<sup>30</sup> MARÍN CORREA, J.M.: «La prueba de la existencia de despido verbal», cit., pág. 692.

empleador en rebeldía). Por tal motivo, prevenir será de prudentes, en particular en un ámbito donde las fronteras son más de hecho que de Derecho, convirtiendo los elementos indiciarios en algo de valor fluctuante «en las injerencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo [por el órgano judicial], siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas»<sup>31</sup>. Un margen de actuación muy amplio, por consiguiente, con la sola regla de la libre apreciación<sup>32</sup> que, no obstante, debería estar más razonada.

Cuando el empresario niega la existencia de despido alguno y aduce una dimisión, el trabajador invoca un despido verbal y no se puede practicar la única prueba solicitada por incomparecencia a juicio de quien nada quiso aportar en su defensa: ¿es un mutuo acuerdo tácito (pues a tal conduce el pronunciamiento estudiado), o más bien desacuerdo manifiesto que no se entra a juzgar por falta de prueba (como «nueva» causa de extinción de la relación laboral) la solución verdaderamente ecuánime?

Pilatos dista de ser el mejor ejemplo en la aplicación de Justicia.

<sup>31</sup> STCo 175/1985, de 15 de febrero.

<sup>32</sup> STCo 24/1990, de 15 de febrero.