

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRESENTACIÓN	17
CAPÍTULO I. LA EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONCURRENTES DE LAS PARTES (MUTUO ACUERDO, CONDICIÓN Y TÉRMINO) Y PACTOS INDEMNIZATORIOS. Beatriz Agra Viforcós	25
I. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO SOBREVENIDO	27
1. Función del mutuo acuerdo como causa extintiva. . .	28
2. Requisitos y límites para la extinción por mutuo acuerdo.	30
3. El documento de saldo y finiquito	32
3.1. Contenido	34
3.2. Eficacia extintiva y liberatoria.	36
3.3. Impugnación	42
II. CONDICIÓN Y TÉRMINO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.	42
1. Contrato sometido a término. La extinción de los contratos temporales	43
2. Contrato sujeto a condición resolutoria: extinción por causas válidamente consignadas en el contrato.	48
2.1. Pacto de rendimiento mínimo	52
2.2. Pacto de prueba	54
III. PACTOS INDEMNIZATORIOS	60
IV. BIBLIOGRAFÍA	63
CAPÍTULO II. DESPIDO DISCIPLINARIO. Roberto Fernández Fernández	67
I. EL CARÁCTER CAUSAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	69
1. Faltas de asistencia o puntualidad al trabajo	73
2. Indisciplina o desobediencia	76
3. Ofensas verbales o físicas	79
4. Transgresión de la buena fe contractual.	84

5.	Disminución en el rendimiento de trabajo.	89
6.	Embriaguez habitual o toxicomanía.	92
7.	Acoso	94
II.	FORMA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.	94
III.	BIBLIOGRAFÍA	99

CAPÍTULO III. DESPIDO OBJETIVO. Susana Rodríguez Escanciano 101

I.	CARACTERÍSTICAS GENERALES.	103
II.	CAUSAS JUSTIFICATIVAS.	103
1.	Ineptitud: delimitación judicial ante la carencia de definición legal	104
2.	Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo	111
3.	Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción: algunas cuestiones de interés	114
3.1.	Configuración.	114
3.2.	Delimitación de los umbrales.	119
3.3.	Trabajadores afectados	122
3.4.	Aplicación al sector público.	123
4.	Faltas de asistencia al trabajo aun justificadas	127
5.	Insuficiencia de consignación presupuestaria	130
III.	TRAMITACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO	133
1.	Comunicación escrita	134
2.	Puesta a disposición de la indemnización	136
3.	Concesión de un plazo de preaviso	142
4.	Intervención convencional	145
5.	Nuevo despido objetivo por deficiencias formales del anterior	146
6.	Los considerados aspectos procedimentales menores	148
IV.	BIBLIOGRAFÍA	151

CAPÍTULO IV. DESPIDO COLECTIVO. Prof. Juan José Fernández Domínguez 157

I.	DELIMITACIÓN LEGAL Y JUDICIAL DEL DESPIDO COLECTIVO	159
1.	Las causas del despido colectivo	160
1.1.	Causas económicas	164
1.2.	Causas técnicas	166
1.3.	Causas organizativas	167
1.4.	Causas productivas.	169

2.	El factor numérico	169
3.	El elemento temporal.	175
II.	PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO	176
1.	Comunicación de la intención de iniciar un proceso de despido colectivo. Constitución de la comisión negociadora	176
2.	Inicio del período de consultas. Comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral y documentación a acompañar	179
2.1.	Criterio de interpretación sobre la suficiencia de la comunicación y documentación aportada.	179
2.2.	Documentación común	182
2.3.	Documentación específica en los despidos por causas económicas.	186
2.4.	Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas y de producción	189
2.5.	Otra documentación adicional pertinente	190
2.6.	Plazo para instar el inicio de procedimiento	191
3.	El período de consultas	193
3.1.	Contenido de la negociación	193
3.2.	La buena fe en la negociación. El valor de las actas del período de consultas.	199
3.3.	Finalización del período de consultas.	206
3.3.1.	Finalización con acuerdo	206
3.3.2.	Terminación sin acuerdo	208
3.3.3.	Sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje	209
4.	La Administración en el procedimiento de despido colectivo	210
4.1.	El papel de la autoridad laboral	211
4.2.	La intervención de la Inspección de Trabajo	214
5.	Notificación individual de los despidos.	218
6.	Otras obligaciones adicionales del empresario	220
6.1.	Convenio especial con la Seguridad Social para trabajadores con 55 o más años de edad.	220
6.2.	Aportación al Tesoro Público	222
III.	EL DESPIDO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO	224
1.	Noción de despido colectivo en el sector público	225
2.	Prioridad de permanencia del personal laboral fijo	229

3.	Procedimiento.....	231
IV.	BIBLIOGRAFÍA.....	243

CAPÍTULO V. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR. Javier Fernández-Costales Muñiz

253

I.	INTRODUCCIÓN.....	255
II.	CONCEPTO DE FUERZA MAYOR	256
III.	IDENTIFICACIÓN Y CARACTERES DE LA FUERZA MAYOR .	261
1.	Criterios de construcción jurídica	261
2.	La fuerza mayor en la doctrina jurisdiccional	263
3.	Requisitos de la fuerza mayor	264
3.1.	Inimputabilidad	264
3.2.	Imprevisibilidad	266
3.3.	Inevitabilidad	268
3.4.	Imposibilidad	271
3.4.1.	Sobrevenida	271
3.4.2.	Definitiva o temporal	271
3.4.3.	Total o parcial	272
3.4.4.	Objetiva o subjetiva	272
3.4.5.	Absoluta o relativa	272
3.5.	Relación causal incumplimiento-hecho causante.....	273
4.	Fuerza mayor extraña al trabajo	273
IV.	PROCEDIMIENTO DE DESPIDO POR FUERZA MAYOR	276
1.	Inicio y tramitación del procedimiento	277
2.	La Resolución de la autoridad laboral que pone fin al expediente.....	279
3.	La adopción de los despidos por el empresario y efectos de la decisión extintiva	280
V.	IMPUGNACIÓN DE LOS DESPIDOS	286
VI.	BIBLIOGRAFÍA.....	289

CAPÍTULO VI. LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EMPRESAS DECLARADAS EN CONCURSO DE ACREEDORES. Henar Álvarez Cuesta

293

I.	EMPRESA EN CONCURSO.....	295
II.	COMPETENCIA SUBJETIVA EN EL CONCURSO	296
1.	Administradores concursales	296
2.	Competencia del Juez de lo mercantil	297
3.	Jurisdicción competente para conocer de otros despidos	301

III.	EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EMPRESAS DECLARADAS EN CONCURSO	303
1.	Legitimados	306
2.	Informe de la administración concursal	307
3.	Solicitud de despido colectivo en empresas en concurso	309
4.	Período de consultas	312
5.	Terminación del despido colectivo en empresa en concurso	316
IV.	IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES CON CONTENIDO LABORAL.	319
V.	EXTINCIONES DEL ART. 50 ET VINCULADAS A LA SITUACIÓN DE CONCURSO DE LA EMPRESA	323
VI.	EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN EN EMPRESAS EN CONCURSO.	326
VII.	BIBLIOGRAFÍA	328
CAPÍTULO VII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR. José Gustavo Quirós Hidalgo.		329
I.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR.	331
1.	Ámbito objetivo de la dimisión	332
2.	Requisitos del preaviso. Forma y plazo	333
3.	Efectos del preaviso	335
4.	La dimisión «tácita». El abandono y sus efectos.	337
5.	Extinción del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género	341
II.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR RESOLUCIÓN CAUSAL A INSTANCIA DEL TRABAJADOR.	344
1.	Resolución decidida por el trabajador afectado por un traslado o por una modificación sustancial de condiciones.	344
2.	Resolución causal por decisión del trabajador fundada en «causa justa» o incumplimientos empresariales graves	352
2.1.	Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.	359

2.2.	Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario	361
2.3.	La negativa a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones tras la decisión de traslado, desplazamiento o modificación sustancial declarada judicialmente injustificada	366
2.4.	Cualquier otro incumplimiento grave	369
3.	La resolución causal por desistimiento del trabajador a la ejecución del despido improcedente con opción por la readmisión o a la ejecución en sus propios términos del despido nulo	371
III.	BIBLIOGRAFÍA	374
CAPÍTULO VIII. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DE SUS SUJETOS. M. ^a de los Reyes Martínez Barroso		379
I.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR	381
1.	Muerte del trabajador	381
2.	Jubilación del trabajador	384
2.1.	Consideraciones generales acerca de la edad de jubilación: prejubilaciones y jubilaciones anticipadas y postergadas	385
2.2.	Período de carencia y cese en el trabajo como requisitos configuradores	390
2.3.	Inexistencia de exigencias formales en torno a la decisión jubilatoria	390
2.4.	Compatibilidad entre la pensión de jubilación parcial y el trabajo. Exigencias legales del contrato de relevo.	392
3.	Incapacidad del trabajador	397
3.1.	Hecho causante	400
3.2.	La declaración de incapacidad permanente, su revisión e impugnación	401
3.3.	Incompatibilidad entre pensión y trabajo. Influencia de la edad	403
3.4.	Exigencias formales para extinguir el contrato por incapacidad permanente	406
3.5.	Recuperación de la capacidad laboral y pactos de recolocación.	407

II.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUERTE, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO Y EXTINCIÓN DE SU PERSONALIDAD JURÍDICA	409
1.	Cuestiones comunes a la muerte, jubilación e incapacidad del empresario	409
1.1.	El cese de la actividad empresarial frente a la posible subrogación	410
1.2.	Exclusividad de la titularidad de la empresa	411
1.3.	El pago de la indemnización pecuniaria	412
1.4.	La manifestación de la voluntad extintiva	413
2.	Muerte del empresario persona física y extinción de la personalidad jurídica del empresario social	413
3.	Jubilación del empresario	418
4.	Incapacidad del empresario	421
III.	BIBLIOGRAFÍA	424

CAPÍTULO IX. IMPUGNACIÓN, RECURRIBILIDAD Y EJECUCIÓN PROCESAL DEL DESPIDO. Prof. Dr. D. Rodrigo Tascón López 429

I.	IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES	431
1.	Impugnación del despido disciplinario	431
1.1.	Objeto procesal	431
1.2.	Plazo de caducidad	433
1.3.	Conciliación y agotamiento de la vía administrativa	434
1.4.	Demanda	435
1.5.	Peculiaridades procesales	436
1.6.	Conciliación procesal	438
1.7.	Desarrollo del juicio	438
1.8.	Sentencia	440
1.8.1.	Hechos probados	440
1.8.2.	Calificación del despido por la sentencia	441
1.9.	Posibilidades de calificación del despido	442
1.9.1.	Despido procedente	442
1.9.2.	Despido improcedente	443
1.9.3.	Despido nulo	449
2.	Impugnación del despido por causas objetivas	451
3.	Impugnación del despido colectivo	454
3.1.	La impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores	454

	3.1.1.	Legitimación activa.	454
	3.1.2.	Legitimación pasiva	455
	3.1.3.	Competencia	455
	3.1.4.	Plazo de caducidad	456
	3.1.5.	Motivos de la demanda	456
	3.1.6.	Concurrencia de procesos	458
	3.1.7.	Peculiaridades de tramitación procesal	458
	3.1.8.	Sentencia	459
	3.2.	La impugnación del despido individual (practicado dentro de un despido colectivo) por el concreto trabajador afectado	461
	3.2.1.	En aquellos casos en los que no haya habido previa impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores	462
	3.2.2.	En aquellos casos en los que haya habido previa impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores	463
II.		RECURRIBILIDAD DE LA SENTENCIA DE DESPIDO Y EFECTOS DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL RECURSO	464
III.		EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS DE DESPIDO	467
	1.	La ejecución de las sentencias firmes de despido	467
	1.1.	El incidente de no readmisión o readmisión irregular	467
	1.1.1.	Ámbito de aplicación	467
	1.1.2.	Plazos de prescripción	468
	1.1.3.	Incidente de no readmisión	469
	1.1.4.	Auto de resolución del incidente	470
	1.2.	La ejecución de la sentencia de despido en sus propios términos.	472
	1.2.1.	Ámbito de aplicación	472
	1.2.2.	Orden de readmisión	473
	1.2.3.	Desobediencia empresarial.	473
	1.2.4.	Comparecencia	473
	1.2.5.	Medidas coercitivas	474
	1.2.6.	Imposibilidad de la readmisión.	475
	1.2.7.	Opción del trabajador por la indemnización.	475

1.2.8.	Lanzamiento del trabajador de la vivienda ocupada por razón de trabajo	475
1.3.	La ejecución de las sentencias de despido colectivo	476
2.	La ejecución provisional de las sentencias de despido	478
IV.	BIBLIOGRAFÍA	481