

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
ABREVIATURAS	13
PRÓLOGO	15
CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO Y SUS FORMALIDADES	
1. Delimitación del objeto de estudio	23
2. Las causas objetivas del artículo 52 del ET	24
3. La cuestión terminológica: ¿despido o mera extinción del contrato por causas objetivas?	27
4. Regulación legal de la forma del despido objetivo: el artículo 53 del ET	32
4.1 Ámbito de aplicación del artículo 53 del ET	33
4.2 Justificación de las exigencias formales del artículo 53 del ET ...	33
4.3 La sanción por incumplimiento de los requisitos formales del artículo 53 del ET o el valor jurídico de la forma	37
5. Derechos de información, intervención y garantías en favor de la representación legal de los trabajadores	48
5.1 Derechos de información sobre el despido objetivo del resto de trabajadores	49
5.2 Derechos de intervención ante el despido objetivo del resto de trabajadores	50
5.3 Garantías en favor de los representantes ante su propio despido por causas objetivas	52

	Páginas
6. Requisitos formales de origen convencional	61
6.1 Naturaleza de la regulación legal de la forma del despido objetivo y límites a su disponibilidad	61
6.2 Sanción por incumplimiento de los requisitos de forma convencionales	63
 CAPÍTULO II. LA COMUNICACIÓN ESCRITA	
1. Marco jurídico	69
2. Concepto y relación con el carácter recepticio del despido	72
3. Fundamento y finalidad	81
4. Relación con el derecho de defensa o a la no indefensión del trabajador	83
5. Contenido	90
5.1 Descripción de la causa legal que motiva el despido	92
5.1.1 Aplicabilidad de los criterios formulados en el marco del despido disciplinario	92
5.1.2 El criterio de suficiencia	94
5.1.3 La indefensión del trabajador como parámetro de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita	96
5.1.4 Aplicación judicial del criterio de suficiencia	99
5.1.4.1 Cuestiones comunes en la descripción de todas las causas objetivas del artículo 52 del ET	100
a) Integración del contenido de la carta de despido con documentación adicional	100
b) Inexigibilidad de aportación de documentación acreditativa de la causa de despido	101
c) El conocimiento de la causa por el trabajador como criterio de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita	104
d) Calificación jurídica de los hechos	106
5.1.4.2 Cuestiones específicas de la descripción de cada una de las causas objetivas del artículo 52 del ET	108
a) Ineptitud sobrevenida	108
b) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo	123
c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	129

d) Falta de consignación financiera para el mantenimiento del contrato de trabajo	149
5.2 Fecha de efectos y preaviso	151
5.3 Licencia semanal para la búsqueda de empleo	155
5.4 Puesta a disposición de la indemnización	156
5.5 Expresión de la declaración de voluntad extintiva e identificación de los sujetos emisor y destinatario de tal declaración	165
6. El carácter escrito como condicionante del soporte o formato de la comunicación	168
7. Notificación	169
7.1 Sujetos	170
7.2 Medio	171
7.3 Lugar	172
7.4 La buena fe como condicionante de la validez de la notificación de la comunicación escrita	173
7.5 Recepción de la carta y presunción de conocimiento de la voluntad extintiva empresarial por parte del trabajador. Especial referencia a la importancia de la prueba de entrega	177
8. Problemas aplicativos	179
9. La obligación de entregar copia de la carta de despido a los representantes [art. 53.1.c) del ET]	186
9.1 Finalidad	186
9.2 Interpretación de la expresión «escrito de preaviso»	187
9.3 Forma de cumplimiento	189
9.4 Momento de cumplimiento	190
9.5 Destinatarios	193
9.6 Consecuencias de su incumplimiento	197
 CAPÍTULO III. LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN	
1. Marco jurídico	203
2. Fundamento y finalidad	206
3. Contenido y características generales de la obligación de puesta a disposición de la indemnización	208
3.1 Realidad	210
3.2 Efectividad	211
3.3 Incondicionalidad	212
3.4 Integridad. Especial referencia al error de cálculo excusable	214
3.5 Simultaneidad	220

	Páginas
4. Instrumentos de pago	223
5. Excepción legal a la simultaneidad de la puesta a disposición	226
5.1 Requisitos	226
5.2 Alcance temporal y repercusión sobre la calificación judicial del despido	233
CAPÍTULO IV. EL PREAVISO	
1. Marco jurídico	239
2. Concepto, fundamento y finalidad	242
3. Situación de la relación laboral durante el plazo de preaviso. Especial referencia a la posibilidad de retractación empresarial	245
4. Duración y cómputo	249
4.1 Concurrencia de nuevas causas suspensivas o extintivas	250
4.2 Coincidencia con períodos de suspensión o de inactividad	251
4.3 Coincidencia con vacaciones	253
4.4 Aceptación de un nuevo empleo por el trabajador	256
5. La licencia semanal para la búsqueda de empleo	256
5.1 Relación entre la obligación de preavisar y la de conceder la licencia semanal para la búsqueda de empleo	257
5.2 Naturaleza jurídica y forma de ejercicio del derecho a la licencia semanal	259
5.3 Licencia y discapacidad	266
6. La sustitución del preaviso por el abono de una cuantía económica	271
6.1 Relación entre la obligación de preavisar y la de abonar sustitivamente una cuantía económica	272
6.2 Cálculo, naturaleza y pago de la cuantía sustitutiva del preaviso. Especial referencia a su relación con la calificación judicial del despido	273
CAPÍTULO V. ESPECIALIDADES SOBRE LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO	
1. Fase individual del despido colectivo	289
1.1 Particularidades sobre la comunicación escrita	291

	Páginas
1.1.1 El contenido de la comunicación escrita	291
1.1.1.1 Identidad entre el despido individual/plural y el despido colectivo	291
1.1.1.2 Inclusión de los criterios de selección	294
a) Criterios de selección y causa de despido	295
b) Criterios de selección y procedimiento de despido colectivo	299
c) Criterios de selección y Derechos Fundamentales	303
d) Criterios de selección y prioridades de permanencia	308
e) Criterios de selección y trabajadoras embarazadas	315
1.1.1.3 Integración por remisión a la documentación relativa al período de consultas	322
1.1.2 La obligación de entregar copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores	327
1.2 Particularidades sobre la puesta a disposición de la indemnización: los pactos de aplazamiento o fraccionamiento	328
2. Normas específicas	333
2.1 Relaciones laborales especiales	333
a) Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET	333
b) Servicio del hogar familiar	334
c) Penados en instituciones penitenciarias	336
d) Deportistas profesionales	338
e) Artistas en espectáculos públicos	339
f) Mediadores mercantiles	341
g) Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los Centros Especiales de Empleo	341
h) Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal ...	342
i) Residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud	343
j) Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos	344
2.2 Empleo público	346

■ LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO

	<u>Páginas</u>
2.3 Concurso de acreedores	347
a) Intervención del administrador concursal en la toma de la decisión extintiva	348
b) El requisito de puesta a disposición de la indemnización en el marco concursal	349
BIBLIOGRAFÍA CITADA	353