ÍNDICE

PRESENTACIÓN 21

EL DESPIDO DISCIPLINARIO Y LA «MODERNIZACIÓN» DEL DERECHO DEL TRABAJO
Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 39

LA PERIPECIA DEL DESPIDO Y UN EPÍLOGO SENTIMENTAL SOBRE UN LIBRO QUE AHORA CUMPLE CUARENTA AÑOS
Luis Enrique de la Villa Gil 59

I. La peripecia del despido 59
II. La cara mala de la igualdad de trato 63
III. La utopía de la estabilidad no lo es de la incertidumbre 65
IV. Tres trajes para un mismo cuerpo 68
V. Mal de muchos 71
VI. Siempre hay algo que decir, aunque no sea verdad 73
VII. La habilidad es un grado 75
VIII. El alivio corporal del dinero 76
IX. Ya no será la misma vida 79
X. Porque la tristeza es cultivo de cualquier desierto 80
XI. Epílogo sentimental 82

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y «FLEXIGURIDAD»
Alfredo Montoya Melgar 87

I. Sobre la estabilidad en el empleo y su evolución en el Derecho español 87

A) Los precedentes 88
B) El Código del Trabajo 88
C) La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 89
D) La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 90
E) Las Leyes de la Transición Política 91
F) El Estatuto de los Trabajadores y las sucesivas reformas del mercado laboral 92

II. La estabilidad en el empleo y los modernos procesos de flexibilización y globalización de las relaciones laborales 98

III. «Flexiguridad»: ¿La panacea para el mercado de trabajo? 101

LA NOCIÓN DE INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL GRAVE Y CULPABLE EN LA JURISPRUDENCIA
Elías González-Posada Martínez 111

I. El incumplimiento contractual 111

II. La gravedad 113

III. La culpabilidad 118

LA DESOBEDIENCIA E INDISCIPLINA EN EL TRABAJO
José María Guerrero Ostolaza 127

I. Introducción 127

II. El principio *solve et repete* y su interpretación 129

III. Derecho de resistencia y su interpretación 130

IV. Interpretación del requisito de regularidad de la orden empresarial 134

V. Requisitos legales para el despido por desobediencia. Gravedad y culpabilidad 140

VI. Falta de diligencia y desobediencia o indisciplina en el trabajo 145

LA TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE CONTRACTUAL COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO: UNA FIGURA TAN NECESARIA COMO JURÍDICAMENTE ARRIESGADA
Román Gil Alburquerque 149

I. Dimensión conceptual 149

a) El concepto de buena fe en general 149
b) Buena fe contractual y relación laboral 155

II. Dimensión normativa de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido 159
a) Dimensión histórico-normativa 159
b) Dimensión normativa actualmente vigente 162
III. Dimensión jurisprudencial 163
a) El principio de buena fe y la arbitrariedad judicial 163
b) Sentencias sobre despido y transgresión de la buena fe contractual 166
III.1. Apropiación indebida 167
III.2. Abuso de confianza 168
III.3. Deslealtad 169
III.4. Fingimiento, acto equívoco en perjuicio de la empresa, falsedades 170
III.5. Actividades incompatibles con la incapacidad temporal . 170
III.6. Otras incompatibilidades 172
III.7. Abandono del trabajo 173
III.8. Coacciones al empresario 173
III.9. Competencia (o concurrencia) desleal 173
III.10. Negligencia en el desempeño, imprudencia 174
III.11. Daños deliberados 176
III.12. Abuso del teléfono, del correo electrónico y del acceso a internet 176
III.13. Extralimitación del ejercicio del derecho a la huelga 178
III.14. Representantes de los trabajadores 180
III.14.1. Abuso del crédito horario 180
III.14.2. Otros incumplimientos 181

LA DISMINUCIÓN VOLUNTARIA Y CONTINUADA EN EL RENDIMIENTO DE TRABAJO NORMAL O PACTADO
Icíar Alzaga Ruiz 183

I. Planteamiento de la cuestión y concepto 183
II. Deslinde de otras figuras afines 185
III. Requisitos 188
III.1. Disminución del rendimiento normal o pactado 188
III.1.1. Determinación del rendimiento debido 188
III.1.1.1. El criterio subjetivo 190
III.1.1.2. El criterio objetivo 191
III.1.1.3. Utilización de ambos criterios 193

III.1.2. Disminución de un rendimiento superior al habitual 194
III.2. Disminución prolongada en el tiempo 196
III.3. Disminución voluntaria 198

IV. Bibliografía 203

LA FORMA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO
Íñigo Sagardoy de Simón 205

I. Introducción: El despido formal *versus* el despido tácito en la legislación española 205
II. La carta de despido: elementos configuradores 210
a) Sujeto emisor 210
b) Contenido de la carta de despido 211
c) Carácter recepticio de la carta de despido 215
III. Otras formalidades para el despido previstas en la negociación colectiva 218
IV. Especialidades del despido y los representantes de los trabajadores 220
V. Breve apunte de ordenamientos europeos en materia de forma del despido 223

LA PROYECCIÓN DEL CARÁCTER RECEPTICIO DEL DESPIDO SOBRE LOS DESPIDOS TÁCITOS
José Eduardo López Ahumada 225

I. Introducción 225
II. Efectos generales del carácter recepticio del despido sobre los despidos tácitos 226
III. Delimitación jurídica de la figura del despido tácito 231
IV. La posible concurrencia del despido tácito y la extinción contractual por voluntad del trabajador: criterios diferenciadores 239
V. Diferencias entre despido tácito y abandono del trabajador 246
VI. La problemática de la caducidad de la acción de despido en los supuestos de impugnación de despidos tácitos 249
Bibliografía 255

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y EL DESPIDO
María Jesús Herrera Duque 259

I. El despido y las garantías de los representantes. Ámbito de aplicación 260
II. El límite temporal de la extensión de las garantías 262
III. El despido disciplinario de los representantes de los trabajadores en la empresa y el expediente contradictorio 271
IV. La prioridad de permanencia como garantía del ejercicio de la función representativa 277
V. La garantía de inmunidad y la garantía de indemnidad 280
VI. El derecho de opción 284

LA PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES EN LA ÚLTIMA JURISPRUDENCIA
Pedro Rabanal Carbajo 287

I. Introducción 287
II. El concepto de ocultación 290
III. El concepto de falta continuada 294
IV. El conocimiento de la falta que activa el plazo prescriptivo 297
V. Supuestos de interrupción o suspensión del cómputo del plazo 300
VI. En resolución 304

CADUCIDAD DEL DESPIDO
Martín Godino Reyes 307

I. Caducidad de la acción de despido 308
I.1. Algunas precisiones generales 308
I.2. El ámbito de actuación de la caducidad en el ejercicio de la acción de despido 309
I.3. La indisponibilidad del plazo de caducidad y su apreciación de oficio 311
II. El cómputo del plazo: *dies a quo* 313
III. El cómputo del plazo: los veinte días hábiles 318
IV. La suspensión del plazo de caducidad 321

IV.1. Conciliación administrativa previa 322
IV.2. Reclamación administrativa previa 323
IV.3. Suscripción de un compromiso arbitral 324
IV.4. Solicitud de designación de abogado de oficio 325
IV.5. Demanda ante órgano judicial territorialmente incompetente 325

V. El cómputo del plazo: el *dies ad quem* 326

CALIFICACIÓN Y EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO
Guillermo L. Barrios Baudor 329

I. Presentación 329

II. Calificación 330

II.1. Procedencia 330
II.2. Improcedencia 332

II.2.1. Hipótesis posibles 332
II.2.2. Improcedencia material 332
II.2.3. Improcedencia formal 333

II.3. Nulidad 334

II.3.1. Hipótesis posibles 334
II.3.2. Nulidad por motivos discriminatorios o violación de derechos fundamentales y libertades públicas . 335
II.3.3. Nulidad con ocasión del disfrute de determinados periodos de interrupción o suspensión del contrato de trabajo 336

III. Efectos 338

III.1. Procedencia 338
III.2. Improcedencia 339

III.2.1. Hipótesis posibles 339

III.2.1.1. En la instancia 339

A) Opciones del empresario 339
B) Opciones de los trabajadores 341

III.2.1.2. En el recurso 342

A) Opciones del empresario 342
B) Opciones de los trabajadores 343

III.2.2. Readmisión 344

III.2.2.1. Anterior a la firmeza de la sentencia (readmisión provisional) 344

III.2.2.2. Posterior a la firmeza de la sentencia 345
III.2.2.3. Readmisión frustrada y readmisión irregular 345
III.2.2.4. Readmisión de representante legal o delegado sindical 347
III.2.3. Indemnización 348
III.2.3.1. En general 348
III.2.3.2. En las relaciones laborales de carácter especial 348
III.2.4. Salarios de tramitación 350
III.2.4.1. Alcance 350
III.2.4.2. Exoneración y limitación 351
III.2.4.3. Imputación al Estado 353
III.2.5. Desempleo 355
III.3. Nulidad 358

EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN LA JURISPRUDENCIA UNIFICADA
Antonio V. Sempere Navarro 361

Presentación 361
I. Supuestos 362
A) Contratación temporal irregular 362
B) Carácter tasado de la nulidad 364
C) Despido por enfermedad 365
D) Contrata finalizada anómalamente 368
E) Falta de llamamiento al fijo discontinuo 369
II. Efectos del despido improcedente 371
A) Opción empresarial 371
B) Despedido y fallecido antes de la sentencia 371
C) Despidos en contratos temporales caducados 373
D) Despido de excedente 375
E) Efectos asimilados a extinción causal de alto directivo 376
F) Fijación judicial de indemnización para deportistas 377
III. Convenio otorgante de la opción al trabajador 379
A) Validez de la cláusula 379
B) A favor de trabajador «fijo» 380
C) Representantes de los trabajadores 382
D) Ejecución de las sentencias 382

IV. Garantía de los representantes de los trabajadores 383
A) Duración 383
B) Supuestos de cese o destitución 386
C) Candidato despedido y elegido 388
V. Conexión del despido improcedente con aspectos de Seguridad Social 390
A) Mejoras voluntarias 390
B) Compatibilidad de indemnización convencional por IPT con la del despido improcedente 394
C) Inicio de la IT durante proceso por despido declarado improcedente 395
D) Situación legal de desempleo 399

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE
José Luis Gil y Gil 403

I. Concepto 406
II. Cálculo 423
Bibliografía 437

EL CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO Y SU EXTINCIÓN
José Juan González Sánchez 447

I. Trabajo y trabajador en el contrato de fijos discontinuos 447
II. La modalidad contractual de fijos discontinuos y sus categorías 449
III. Extinción del contrato de fijo discontinuo 452

LA TUTELA JUDICIAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL SUSTANTIVO: LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
Jesús R. Mercader Uguina 461

I. Las «dimensiones» del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva 461
II. La construcción por la doctrina del Tribunal Constitucional de la garantía de indemnidad: un viaje por sus principales pronunciamientos 465

II.1. Los primeros pronunciamientos: las SSTC 7, 14/1993 y 54/1995 465
II.2. Las primeras interpretaciones ampliatorias: La declaración testifical en un proceso no puede tampoco tener consecuencias desfavorables para el trabajador 467
II.3. Por el camino de la consolidación de la doctrina y algunas inflexiones 469
II.4. Garantía de indemnidad y vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en la vertiente del derecho a obtener la ejecución de las resoluciones judiciales: la STC 5/2003. 474
II.5. Un interesante primer punto de inflexión: la ampliación de la garantía de indemnidad 477
II.6. La construcción de la garantía de indemnidad desde la definición del alcance de la prueba indiciaria 481
II.7. El juego de la garantía de indemnidad en la no renovación del contrato de trabajo: una nueva ampliación de su contenido 487

ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES EN EL PROCESO DE DESPIDO
Bernabé Echevarría Mayo 493

I. Consideraciones generales 493
II. Despido y salarios de tramitación 497
III. Despido y extinción del contrato de trabajo por el artículo 50 del ET 498
IV. Despido e indemnización por daños morales 501
V. Despido y salario regulador para el cálculo de la indemnización y los salarios de tramitación 507
VI. Despido y cesión ilegal de trabajadores 510
VII. Despido y clasificación profesional 513
VIII. Despido y Seguridad Social complementaria 515

EL CONTENIDO MATERIAL DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO
José Manuel Martín Martín 517

I. Delimitación del análisis de la ejecución provisional del despido disciplinario a su contenido material 517

II. El contenido material de la ejecución provisional 518

II.1. Consideraciones generales 518

A) El carácter autónomo del proceso de ejecución provisional 519

B) La inexistencia de recursos devolutivos planteables ante instancias superiores 520

II.2. El título de ejecución. La importancia de la sentencia de despido 521

II.3. El contenido material de la ejecución provisional 522

A) Satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad al despido 522

B) La continuación del trabajador en la prestación de servicios como contraprestación o compensación por la retribución abonada por el empresario 525

C) El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios acarrea la pérdida definitiva de la retribución 526

D) El órgano judicial deberá garantizar al representante de los trabajadores el ejercicio de sus funciones representativas durante la fase de ejecución provisional 532

Bibliografía 536

DESPIDO Y DESEMPLEO CONTRIBUTIVO
José Manuel del Valle 537

I. El despido disciplinario, situación legal de desempleo 537

II. Despido disciplinario y desempleo: adaptaciones del despido a la normativa de Seguridad Social 539

III. Despido disciplinario y desempleo: coincidencias entre la normativa laboral reguladora del despido y la de Seguridad Social 547

IV. Procedencia e improcedencia del despido disciplinario: efectos previstos en la normativa reguladora del desempleo 551

Bibliografía 559

LA PROTECCIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA CONTRA EL DESPIDO EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA
Tatsiana Ushakova 561

Introducción: El marco jurídico de la Unión Europea 561

I. Tesis: La protección contra el despido discriminatorio como punto de partida 565
II. Antítesis: La superación del contexto de la no discriminación formal para una protección más efectiva 573
Conclusiones: La oposición «desmantelada» 580

EL DESPIDO BASADO EN LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR EN EL DERECHO ALEMÁN
Achim Seifert 583

I. Rasgos generales del sistema alemán 585
II. El despido extraordinario 587
A) El motivo grave 587
B) El principio del último recurso 589
C) La ponderación de intereses 590
D) El deber del empresario de motivar el despido extraordinario 591
III. El despido con periodo de preaviso 591
III.1. Periodo de preaviso 591
III.2. La protección contra el despido 592
A) El ámbito de aplicación de la KSchG 592
B) Justificación social 594
1. Incumplimiento contractual 594
2. El principio del último recurso 594
3. Ponderación de intereses 595
C) Los pequeños centros de trabajo 596
III.3. Regímenes particulares de protección contra el despido .. 597
IV. La participación del Consejo de Empresa 598
IV.1. Información y consulta 599
IV.2. El retiro de trabajadores que perturben la paz en la empresa 600
V. La acción contra el despido 601
V.1. El procedimiento ante el Tribunal de Trabajo 601
V.2. Readmisión hasta la decisión final del Tribunal de Trabajo 602
V.3. Resolución del contrato de trabajo 603
VI. Suspensión del pago de la protección por desempleo 603
VII. Conclusión 604

EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN FRANCIA
François Petit 607

I. Faltas que justifican el despido 610
A) La noción de falta disciplinaria 610
1. La falta leve y la falta seria 610
2. La falta grave 611
3. La falta muy grave 612
B) Consecuencias del despido disciplinario 613
1. Obligaciones del empresario 613
2. Prestación de desempleo 614
II. Garantías ofrecidas al trabajador expuesto a una sanción disciplinaria 615
A) Procedimiento de despido disciplinario 615
1. Combinación de reglas de procedimiento 615
2. Notificación del despido disciplinario 615
B) Control judicial 616
1. Modalidades de apreciación del juez 616
2. Sanciones del despido disciplinario injustificado 617

LA REGULACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN ITALIA
Sonia Fernández Sánchez 619

I. Introducción: Exposición del problema 619
II. Solución al problema: doble intervención del juez constitucional. 622
II.1. El despido por justa causa 623
II.2. El despido por justificado motivo 624
II.3. El despido disciplinario por justa causa y justificado motivo 625
III. Los requisitos formales del despido disciplinario 626
IV. El despido libre o *ad nutum.* El caso concreto de despido disciplinario del personal de alta dirección 628
V. Consecuencias de la inobservancia del procedimiento regulado por el artículo 7 del *Statuto dei Lavoratori* en el despido disciplinario 631
Bibliografía 634

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS 637