

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

FORMALIDADES E IMPLICACIONES PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO EXTINTIVO INDIVIDUAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO

Editorial Comares



POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO

FORMALIDADES E IMPLICACIONES
PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO
EXTINTIVO INDIVIDUAL
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Comares, 2022

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

139

Libro realizado en el marco del Grupo PAIDI SEJ 184 «Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social», Junta de Andalucía, dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Maquetación: Miriam L. Puerta

© Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

© Editorial Comares, 2022

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-373-6 • Depósito legal: Gr. 1007/2022

Impresión y encuadernación: COMARES

SUMARIO

PRÓLOGO.....	IX
<i>Por José Luis Monereo Pérez</i>	
INTRODUCCIÓN.....	1

PARTE I EVOLUCIÓN NORMATIVA

CAPÍTULO I.—ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS IMPLICACIONES PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO EXTINTIVO	9
1. REFERENCIA HISTÓRICA SOBRE IMPLICACIONES PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	9
2. LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PROCESO DE DESPIDO EN EL CÓDIGO CIVIL Y EN EL CÓDIGO DE COMERCIO	10
3. EL CÓDIGO DE TRABAJO DE 1926	14
4. DE LA LEGISLACIÓN REPUBLICANA AL INICIO DE LAS LEYES FRANQUISTAS: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1931, LEY DE JURADOS MIXTOS DEL TRABAJO INDUSTRIAL Y RURAL DE 27 DE NOVIEMBRE DE 1931 Y FUERO DEL TRABAJO DE 1938	17
5. EL RÉGIMEN JURÍDICO EN EL PERÍODO FRANQUISTA: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO DE 1944, DECRETO DE 26 DE OCTUBRE DE 1956, DECRETO DE 4 DE JULIO DE 1958 POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LOS SEGUROS SOCIALES Y EL MUTUALISMO LABORAL	24
6. LAS LEYES EN LA TRANSICIÓN ESPAÑOLA: LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976, REAL DECRETO-LEY SOBRE MEDIDAS ECONÓMICAS DE 1976 Y REAL DECRETO-LEY SOBRE RELACIONES DE TRABAJO DE 1977	30
7. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980 Y EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1568/1980, DE 13 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL.....	39

PARTE II
CUESTIONES PROCESALES Y FORMALIDADES
EN EL PROCEDIMIENTO EXTINTIVO DISCIPLINARIO

CAPÍTULO II.—EXIGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL	47
1. LA MODALIDAD PROCESAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: UN RECORRIDO GENERAL E INTRODUCTORIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO EXTINTIVO	47
2. RECURSO DE SUPPLICACIÓN EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO	57
CAPÍTULO III.—LA CARTA DE DESPIDO	61
1. REQUISITOS FORMALES OBLIGATORIOS EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO	61
2. EL ORIGEN Y LA EVOLUCIÓN DE LA COMUNICACIÓN ESCRITA DEL DESPIDO	63
3. LA CARTA DE DESPIDO DISCIPLINARIO	66
4. EL CONTENIDO MÍNIMO Y NECESARIO DE LA MISIVA RESOLUTORIA E IDONEIDAD DE LOS HECHOS	68
5. LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO AL TRABAJADOR: PRUEBA, RECEPTORES DE LA COMUNICACIÓN ESCRITA Y NATURALEZA RECEPTIVA	82
CAPÍTULO IV.—EL DESPIDO TÁCITO	89
1. DESPIDO TÁCITO: CARÁCTER RECEPTIVO, EFECTOS GENERALES, VIRTUALIDAD JURÍDICA, CORRIENTE JURISPRUDENCIAL, IMPUGNACIÓN Y CADUCIDAD	89
2. CONFLUENCIA DE FIGURAS AFINES: CRITERIOS DIFERENCIADORES ENTRE DESPIDO TÁCITO, EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR Y ABANDONO DEL EMPLEADO	96
CAPÍTULO V.—SINGULARIDADES EN LAS FORMALIDADES DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS Y DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	101
1. PARTICULARIDADES EN EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO	101
2. PARTICULARIDADES EN EL DESPIDO DE EMPLEADOS PÚBLICOS: EL PERSONAL LABORAL	109
CAPÍTULO VI.—PARTICULARIDADES EN LAS FORMALIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	113
1. SINGULARIDADES DEL DESPIDO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	113
2. LA EXIGENCIA DE TRAMITAR EXPEDIENTE CONTRADICTORIO PREVIO A LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DE DESPIDO	115
3. LA GARANTÍA DE APERTURA DEL EXPEDIENTE CONTRADICTORIO EN EL SUPUESTO DE SANCIONES POR FALTAS GRAVES O MUY GRAVES	120
4. ÁMBITO SUBJETIVO Y EXTENSIÓN TEMPORAL DE LA GARANTÍA DEL EXPEDIENTE PREVIO A LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN	124
5. CONSECUENCIAS DE LA OMISIÓN O CUMPLIMIENTO DEFECTUOSO DEL EXPEDIENTE Y LOS EFECTOS DE SU TRAMITACIÓN	128
6. EL PRINCIPIO DE PERMANENCIA Y LAS GARANTÍAS DE INDEMNIDAD E INMUNIDAD EN LAS FUNCIONES REPRESENTATIVAS	131
CAPÍTULO VII.—OTRAS FORMALIDADES	137
1. FORMALIDADES SINGULARES ESTABLECIDAS POR CONVENIO COLECTIVO	137
2. LA PROPUESTA DE LIQUIDACIÓN DE CANTIDADES PENDIENTES DE PAGO: EL FINIQUITO Y ANÁLISIS DE SU VALOR LIBERATORIO	140
3. FORMALIDADES DE TIEMPO: PLAZO PARA DESPEDIR Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS LABORALES	145

CAPÍTULO VIII.—DEFECTOS DE FORMA Y NUEVO DESPIDO	157
1. RECTIFICACIONES DE DEFECTOS FORMALES	157
1.1. Primera oportunidad: el cumplimiento de los requisitos omitidos	157
1.2. Segunda oportunidad: un nuevo despido. La problemática sobre si estamos ante un plazo sustantivo o procesal.	162
2. LOS DESPIDOS SUCESIVOS	171
CAPÍTULO IX.—LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO.	173
1. LAS IMPLICACIONES DE CONSIDERAR EL PLAZO PARA IMPUGNAR EL DESPIDO.	173
2. EL PLAZO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN CONTRA EL DESPIDO: COMIENZO DEL PLAZO DE CADUCIDAD Y SUS REGLAS DE CÓMPUTO	176
3. PARTICULARIDADES EN LA CADUCIDAD DEL DESPIDO: DESPIDO TÁCITO, TRABAJADORES FIJOS- DISCONTINUOS, PERÍODOS DE EXCEDENCIA, INCAPACIDAD TEMPORAL E INFORMACIÓN POR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PLAZOS PARA EJERCITAR RECLAMACIONES FRENTE A SUS ACTOS	180
4. NO PRONUNCIAMIENTO SOBRE EL FONDO DE LA CUESTIÓN EN LA ESTIMACIÓN DE LA CADUCIDAD: LA NO INTERPRETACIÓN EXTENSIVA	187
5. LOS DÍAS HÁBILES E INHÁBILES EN LA CADUCIDAD DEL DESPIDO	189
6. LA SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE CADUCIDAD	194
6.1. La conciliación administrativa previa	195
6.2. La reclamación administrativa previa	199
6.3. Suscripción de compromiso arbitral	203
6.4. Solicitud de designación de abogado de oficio	204
6.5. Demanda ante órgano judicial territorialmente incompetente	206
6.6. Demanda formulada contra persona a la que erróneamente se atribuye la condición de empresario	207
6.7. Otros supuestos de suspensión del plazo de caducidad	208
7. LA CONSECUENCIA DE UNA POSTERIOR SENTENCIA PENAL QUE SE PRONUNCIA SOBRE LA CAUSA DE DESPIDO.	209

PARTE III

ALGUNAS CUESTIONES PROCESALES Y FORMALIDADES EN EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS

CAPÍTULO X.—FORMALIDADES E IMPLICACIONES PROCESALES EN EL PROCEDIMIENTO EX- TINTIVO LABORAL POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS	215
BALANCE Y PERSPECTIVAS: CONCLUSIONES.	239
BIBLIOGRAFÍA	243

PRÓLOGO

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada
Presidente Asociación Española de Salud y Seguridad Social

«El derecho al trabajo tiene el carácter de una obligación jurídica;
no es en manera alguna una liberalidad del Estado»

ANTON MENGER¹

Nos hallamos ante el análisis de una temática especialmente relevante, actual y problemática en materia de Derecho Laboral: *Las formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo*. Obra realizada por el Dr. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, profesor del departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Esta institución posee los rasgos necesarios y suficientes para erigirse en objeto de estudio continuo y actual: es una figura jurídica que goza de una compleja y particular articulación normativa al mismo tiempo que se convierte en un elemento de total aplicación práctica, lo que suscita el planteamiento de numerosos problemas técnicos. Es por ello que esta investigación se ha realizado partiendo de la premisa objetiva de abordar los siguientes objetivos: en primer lugar, ofrecer un tratamiento técnico-jurídico y de política del derecho de las formalidades e implicaciones procesales en los despidos individuales; en segundo lugar, aportar un estudio de la teoría y práctica jurídica existente respecto al proceso de extinción del contrato de trabajo por causas disciplinarias y por circunstancias objetivas; y, en tercer lugar, el operador jurídico encontrará un análisis actual y detenido sobre las condiciones formales-legales y requisitos *ad solemnitatem*. Todo ello marcado por la rigurosidad. Por tanto, se realiza un análisis pormenorizado de las elaboraciones de la doctrina científica jurídica y del derecho judicial —entendido como jurisprudencia de los distintos tribunales— respecto al derecho regulador, en su conjunto, de las cuestiones procesales y requisitos formales del despido.

Ello justifica el que —a propósito de este excelente libro que tiene el lector ante sí y en diálogo convergente con el autor— se incorpore a continuación una breve visión general de la materia desde las implicaciones que conlleva la estabilidad en el empleo (y su proyección específica en la institución del despido) y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

¹ MENGER, A.: *El Derecho al producto íntegro del trabajo & El Estado democrático del trabajo*, edición crítica y estudio preliminar, «Derechos sociales y Estado democrático social en Anton Menger» (pp. XI-LXX-VIII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2004, p.17.

De manera genérica, en lo que concierne a la estructura del texto, el mismo se encuentra dividido en tres partes: evolución normativa (parte I); cuestiones procesales y formalidades en el procedimiento extintivo disciplinario (parte II); y cuestiones procesales y formalidades en el procedimiento extintivo por circunstancias objetivas (parte III). Es importante tener en cuenta que el despido es un negocio jurídico unilateral, constitutivo y recepticio, por el cual, el empresario procede, por su propia voluntad, a la extinción del contrato de trabajo. Es unilateral, porque es el empleador quien toma la decisión de extinguir el contrato de trabajo con independencia de cuál sea la voluntad del trabajador que no influye ni interviene en la decisión empresarial. Es constitutivo, porque produce efectos extintivos por sí mismo, aun cuando en un momento posterior, el despido sea declarado improcedente o nulo. El trabajador puede impugnar la extinción contractual —voluntad del empresario— lo que no implica que el despido no haya existido —aunque haya sido declarado no legítimo—. Es recepticio, porque carece de efectividad jurídica hasta que no llega a conocimiento del trabajador, produciendo, desde ese mismo instante, la extinción del contrato de trabajo —salvo que la misiva resolutoria señale otra fecha—.

Igualmente, las formalidades y cuestiones procesales de los despidos, junto a las variadas maneras subjetivas de resolución jurisprudencial de los mismos, terminan sumergidos en un escenario de relativa inseguridad jurídica: tanto en la determinación de su significado práctico como en la calificación y descripción de la actividad, los operadores jurídicos sociales se enfrentan —cada uno desde su respectiva posición y en defensa de sus intereses— a la subsunción de la norma en el conflicto a solventar. Además, en la práctica, la hermenéutica de la ordenación normativa se complica pues el criterio jurisprudencial no se ha manifestado uniformemente, ya que cada resolución dictada contempla una situación concreta bajo condiciones muy precisas. Se trata no solo de ser conscientes de que normas aplicadas a realidades distintas producen efectos diversos, sino de actuar con coherencia y obviamente en consecuencia a esta constatación.

Y sirva como premisa hacer notar que la protección frente al despido adquiere una especial posición en el ámbito del sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales, al configurarlo como un «derecho social fundamental»: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 30); Carta Social Europea revisada de 1996 (artículo 24); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 6); Convenio OIT, núm. 158, sobre terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador y su Recomendación de 26 de junio de 1963. Instrumentos normativos, éstos, a los que remite el canon hermenéutico ex artículo 10.2 de la Constitución Española (en relación, por lo que aquí más interesa, con el artículo 35.1 de la misma), que es la norma interpretativa de apertura constitucional del garantismo multinivel de los derechos fundamentales en el sentido amplio de esta expresión. En esta perspectiva del garantismo multinivel, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea garantiza el «derecho a protección en caso de despido injustificado», precepto que se inspira en el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada. Y no es baladí realzar que la Carta Social Europea delimita un contenido esencial mucho más preciso y garantista del derecho a la protección en caso de despido injustificado. Este Tratado del Consejo de Europa ha adquirido fuerza garantista y efectividad. Nuestro país ha formalizado el pertinente Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, donde se indica que «en relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre 1995».

En el sistema de garantías frente al despido está presente, por un lado, la problemática tradicional de la contraposición entre los principios de estabilidad en el empleo y de libertad de contratación (principio privatista de libre resolución de los contratos) y, por otro lado, las exigencias de tutela de los derechos fundamentales del trabajador, que deben quedar también salvaguardados en el momento de ejercicio de los poderes del empleador, ya que no se puede ignorar que, con bastante frecuencia, el despido aparece como instrumento o vehículo de lesión de los derechos fundamentales del trabajador afectado. Estos dos ámbitos deben quedar reflejados en la regulación del despido, particularmente por lo que se refiere a las técnicas de tutela instrumental, que, presididas por la tensión existente entre las opciones político-organizativas readmisión/indemnización, deben diversificarse en las distintas formas que adquiere dicha tutela: tutela «restitutoria» del derecho vulnerado o tutela «resarcitoria» en orden a la reparación integral de las consecuencias lesivas del acto de despido ilegítimo (entre otras formas de protección).

En la regulación sustantiva que el Estatuto de los Trabajadores ha desarrollado respecto del despido ilegítimo se produce una alteración sustancial respecto de las reglas establecidas en el derecho común en los contratos con prestaciones recíprocas: mientras que en el artículo 1124 del Código Civil español se faculta a la parte perjudicada a pedir una declaración judicial de resolución (o cumplimiento) del contrato, el articulado del Estatuto de los Trabajadores respecto al despido improcedente faculta al empresario para resolver él mismo —y con efectos directos— el contrato de trabajo (señaladamente, el artículos 55, apartados 4 y 7; y 56 y normas concordantes). Se termina concediendo así un poder de autotutela/autodefensa al empresario y que excede con creces del ámbito de la teoría general de las obligaciones. En efecto, el Estatuto de los Trabajadores mantiene el sistema de despido directo, facultando al empresario para imponer —por propia decisión— la extinción de la relación laboral, aunque se limita a la exteriorización de su voluntad extintiva mediante la sujeción a unos requisitos formales.

Asimismo, la operatividad práctica conduce a nuevos planteamientos en sede de la institución del despido, y no sólo por lo que se refiere a la nueva perspectiva de política legislativa, sino también a las técnicas de tutela instrumental. Éstas, necesariamente, tienen que diversificarse en las distintas formas que adquiere dicha tutela (tutela restitutoria del derecho vulnerado, tutela resarcitoria en orden a la reparación integral de las consecuencias lesivas del acto de despido ilegítimo, etcétera). De una forma muy evidente estos problemas se reflejan hoy, más que nunca, en el ordenamiento jurídico.

En este sentido, es evidente que el sistema jurídico se ha preocupado por instaurar un sistema muy complejo de garantías formales que vienen tanto a juridificar los poderes resolutorios del empresario como los mecanismos de defensa del trabajador para hacer frente al uso irregular de los mismos por parte de su titular. Se ha tratado, al respecto, de reconducir hacia categorías jurídicas, tarea nada fácil, la dialéctica existente desde siempre entre los poderes de despido del empleador y la necesaria protección de los derechos del trabajador. Cabe realzar, en este sentido, que el ordenamiento, sin dejar de configurar un sistema de despido directo, ha conformado, sin embargo, el despido como acto eminentemente formal, sujetándolo a un sistema de garantías formales legalmente preestablecido. En este marco adquiere especial intensidad en nuestros días el reforzamiento de la garantía constitucional de los derechos fundamentales de la persona que trabaja como límite externo introducido al poder del empresario. Esa proyección constitucional en las relaciones particulares laborales ha llevado a un replanteamiento, muy controvertido, del alcance del derecho fundamental de la tutela judicial efectiva ante el despido ilegítimo en el ordenamiento laboral y, asimismo, a una revitalización de las técnicas de nulidad como mecanismo

de tutela efectiva frente a las decisiones extintivas lesivas de derechos fundamentales (artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 5 y 6).

Este proceso de adaptación de las categorías jurídicas a las nuevas exigencias de tutela efectiva frente al despido ilegítimo se ha manifestado también en la redefinición de instrumentos procesales que, por un lado, «faciliten» los mecanismos de prueba y, por otro, «garanticen» de forma más efectiva el cumplimiento en los propios términos establecidos en la sentencia de las obligaciones derivadas de la declaración de nulidad de despido, especialmente el cumplimiento *in natura* de la obligación empresarial de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo. Al respecto, ya en su momento, la Ley de Procedimiento Laboral del año 1990 —en la actualidad así continúa en la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social— introdujo un equilibrio en el tradicional binomio readmisión o indemnización —y su traducción en los equivalentes calificadores, nulidad o improcedencia—, sirviendo como principio de inspiración el de estabilidad real en el empleo. De cualquier modo, sigue siendo una cuestión abierta la problemática de los modos de ejecución coactiva de la orden judicial de readmisión del trabajador, a fin de garantizar el restablecimiento efectivo de la relación laboral. En este sentido, son claves las normas procesales y sus intentos de reforzar la eficacia de la orden de readmisión con instrumentos de coacción indirecta para la reintegración efectiva del trabajador.

El acto de despido comporta una voluntad extintiva del empresario, como negocio jurídico unilateral, en base a una causa justificada, que debe ser exteriorizada y llegar a conocimiento del trabajador (acto *recepticio*). La exigencia formal del despido implica que la exteriorización de esa voluntad de despedir debe hacerse a través de un cauce legalmente establecido para ello, no permitiéndose, pues, la libertad de forma. Se trata, además, de una exigencia de Derecho necesario absoluto, en cuanto que la notificación por escrito que la ley impone no es dispensable ni modificable por convenio colectivo o contrato individual de trabajo. No obstante, tanto el contrato de trabajo (aunque es ésta una posibilidad de escasa virtualidad práctica) como el convenio colectivo pueden reforzar las exigencias formales del acto de despido, siendo en este último caso una posibilidad reconocida claramente por una consolidada jurisprudencia.

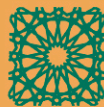
El despido, por otro lado, tal y como ya he mencionado, es un acto declarativo y recepticio que debe ser, por tanto, conocido por el trabajador para que produzca efectos. En este sentido, el despido es un negocio jurídico unilateral que consiste en una declaración dirigida a un destinatario determinado, el trabajador, tratándose de una declaración de tiempo de las recepticias. Por ello, se perfecciona y produce sus efectos con la comunicación de la declaración a la contraparte, que se presume haber tenido «conocimiento» de ella en el momento de la «recepción». Pero el carácter recepticio del despido se debe predicar del acto extintivo que pone fin a la relación de trabajo y no tanto de la comunicación a través de la cual se le notifica al trabajador mismo, considerando así que la carta de despido tiene una naturaleza documental cuya finalidad es impedir la indefensión del trabajador y garantizar un principio de seguridad jurídica de los actos de relevancia para el orden jurídico.

Precisamente, en cuanto expresión de un «poder de autotutela» de empleador, que permite al empresario tomar decisiones en la esfera del trabajador sin tener que acudir a un tercero revestido de «*imperium*» (en referencia al Juez), el despido produce efectos extintivos inmediatos, sin perjuicio de que contra la decisión empresarial de despedir pueda el trabajador recurrir ante la jurisdicción laboral.

Para finalizar, desde estos planteamientos generales y en plena relación con el contenido de esta monografía, la obra que tiene el lector en sus manos presenta unas dimensiones sin duda cualitativas, pero también cuantitativas, de un tema jurídicamente relevante, no solo en la teoría,

sino también en la práctica jurídica y, en definitiva, actual y trascendente para el ámbito jurídico-laboral. Esta obra pretende ser, de un modo actualizado, exclusivo y omnicomprensivo, un elemento innovador en el mercado editorial y en la reflexión sobre el sentido y el alcance de las formalidades e implicaciones procesales en el procedimiento extintivo individual de los contratos de trabajo, todo ello, desde una perspectiva eminentemente jurídica.

Destacar y señalar, por último, pero no menos importante, que esta obra se inserta en la prestigiosa «Colección Trabajo y Seguridad Social» de la editorial Comares, la cual, ha puesto el empeño necesario para que este libro vea la luz en las mejores condiciones posibles. Ánimo, pues, a la atenta lectura de este excelente libro, que analiza toda la problemática anudada a las formalidades e implicaciones procesales de la institución iuslaboral del despido.



COMARES
editorial

