

ANTONIO MARTÍN VALVERDE
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Magistrado (jubilado) del Tribunal Supremo

FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
de la Universidad Complutense de Madrid

DERECHO DEL TRABAJO

VIGESIMOQUINTA EDICIÓN


tecnos

ÍNDICE

PRÓLOGO	<i>Pág.</i>	25
ABREVIATURAS		27
CAPÍTULO 1. RELACIONES DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO		33
I. EL TRABAJO COMO OBJETO DE REGULACIÓN JURÍDICA		34
1. Las acepciones del término «trabajo».—2. La organización social del trabajo.—		
3. Trabajo y sistema de producción. A) Sistema de necesidades y sistema de produc-		
ción. B) El sistema de producción en las sociedades desarrolladas.—4. La regula-		
ción jurídica de las relaciones de trabajo.		
II. TIPOS DE PRESTACIÓN DE TRABAJO		38
1. Trabajo libre y trabajo forzoso. A) Criterio de distinción. B) La generalización de		
la libertad de trabajo.—2. Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena.		
A) La definición de la ajenidad. B) Títulos jurídicos de la ajenidad del trabajo.—		
3. Trabajo autónomo y trabajo subordinado. A) Distinción entre trabajo autónomo y		
trabajo subordinado. B) Grados y aspectos de la subordinación laboral. C) La corre-		
lación ajenidad-subordinación y sus límites. D) Subordinación o dependencia jurídica		
y dependencia económica.—4. Trabajo a título oneroso y trabajo benévolo.		
III. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO		46
1. El concepto del Derecho del Trabajo. A) Dos definiciones de «Derecho del		
Trabajo». B) El proceso de diferenciación del Derecho del Trabajo.—2. Partes e		
instituciones del Derecho del Trabajo. A) Derecho individual del Trabajo y Derecho		
colectivo del Trabajo. B) Derecho del empleo. C) Derecho procesal del Trabajo y		
Derecho administrativo del Trabajo.—3. La posición del Derecho del Trabajo en el		
ordenamiento jurídico. A) Derecho del Trabajo y Derecho de funcionarios. B) Derecho		
del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.		
IV. FINES Y FUNCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO		52
1. Los fines del Derecho del Trabajo. A) La finalidad tuitiva. B) La finalidad compen-		
sadora. C) La finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relacio-		
nes laborales. D) La finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo.—2. La funci-		
ón del Derecho del Trabajo en la vida social.		
CAPÍTULO 2. ORIGEN, FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO		58
I. INSTITUCIONES HISTÓRICAS DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA		59
1. Las instituciones del trabajo forzoso. A) La esclavitud. B) La servidumbre.—2.		
La «prehistoria» del Derecho del Trabajo. A) El trabajo gremial. B) Los contratos		
de servicios en el Antiguo Régimen.—3. Arrendamiento de servicios y mandato de		
los auxiliares del comerciante. A) Dependencia y autonomía en el arrendamiento		
de servicios y en el mandato mercantil. B) El régimen «liberal» de los contratos de		
servicios.		

II. LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO	63
1. «Cuestión social» y «reforma social».—2. Las «leyes de fábricas». A) Protección de mujeres y menores. B) Prevención y protección de accidentes de trabajo. C) Descanso semanal y jornada máxima de trabajo.—3. De la tolerancia a la legalización de sindicatos y coaliciones.—4. La emergencia de la Administración de Trabajo y de la Jurisdicción Social.	
III. LA FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	69
1. El paso del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo. A) Ampliación y expansión de la normativa de condiciones de trabajo mínimas. B) Regulación de las condiciones de empleo.—2. La aparición del Derecho colectivo del Trabajo.—3. La etapa de formación del Derecho del Trabajo en España. A) De los proyectos de ley de contrato de trabajo de la Restauración a la Ley de contrato de trabajo de 1931. B) La legislación sobre representaciones profesionales, negociación colectiva y conflictos colectivos.	
IV. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA	74
1. El Derecho del Trabajo en el régimen franquista. A) Los sindicatos verticales. B) Las reglamentaciones de trabajo. C) La regulación legal de la relación individual de trabajo: de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a la Ley de Relaciones Laborales de 1976. D) La regulación de las relaciones colectivas de trabajo en la segunda etapa del franquismo.—2. El Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1978. A) La incorporación del Derecho laboral comunitario. B) La adaptación a las transformaciones del sistema productivo. C) Personalización de los derechos de los trabajadores.	
V. EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL EN EL DERECHO COMPARADO	82
1. Elementos configuradores de los ordenamientos laborales. A) Régimen político y sistema económico. B) Desarrollo de las fuerzas productivas. C) Peso de las instituciones y tradiciones nacionales.—2. Rasgos característicos del Derecho del Trabajo en España. A) Una regulación legal específica sobre el contrato de trabajo. B) El sistema de relaciones laborales: del modelo corporativo a la legislación promocional. C) La aplicación del Derecho del Trabajo: el predominio de la jurisdicción social.	
CAPÍTULO 3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	89
I. EL CUADRO DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	90
1. Fuentes de Derecho interno del Estado.—2. Fuentes supranacionales e internacionales. A) Normas internacionales en sentido estricto. B) Normas de Derecho de la Unión Europea.—3. Fuentes de origen profesional.—4. Los principios generales del Derecho en el ordenamiento laboral.	
II. LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO	97
1. Regulación de las fuentes del Derecho del Trabajo en la Constitución. A) La legislación laboral como competencia exclusiva del Estado. B) Programa de legislación laboral de la Constitución. C) Reserva de ley en materia laboral.—2. La Constitución como ley suprema.—3. La Constitución como marco del Derecho del Trabajo.	
III. LEY Y REGLAMENTO EN DERECHO DEL TRABAJO	102
1. Función de la ley en el sistema de fuentes jurídico-laborales.—2. Posición de la ley en el ordenamiento laboral.—3. La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral. A) Potestad reglamentaria para la regulación de las relaciones especiales de tra-	

bajo. B) Potestad reglamentaria en materia de empleo. C) Potestad reglamentaria sobre condiciones de trabajo. D) Potestad para aprobar reglamentos de trabajo sectoriales. E) Reglamentos sobre el sistema de relaciones laborales.—4. La elaboración de las leyes y reglamentos laborales. A) Dictamen del Consejo Económico y Social. B) Prácticas formales e informales de consulta.—5. Encargo al Gobierno de la elaboración de un Código de Trabajo.	
IV. NORMAS LABORALES DE DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE DERECHO INTERNACIONAL	110
1. Modulación de las fuentes de Derecho de la Unión Europea en el ordenamiento laboral. A) Competencias normativas de la Unión Europea en materia laboral. B) Directivas, reglamentos y decisiones de la Unión Europea en materia de empleo y trabajo. C) Balance de las directivas de armonización en materia de empleo y trabajo. D) Disposiciones de la Unión Europea sobre extranjería y aplicación internacional del Derecho privado.—2. Convenios de la OIT y declaraciones internacionales de derechos sociales.	
V. FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL	116
1. Características del poder normativo de los representantes de los trabajadores y empresarios.—2. Eficacia de los convenios colectivos. A) Convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios. B) Fuerza vinculante y eficacia normativa de los convenios colectivos.—3. La integración del convenio colectivo en el sistema de fuentes. A) Preeminencia de la ley sobre el convenio colectivo. B) El campo preferente del convenio colectivo. C) El espacio vital del convenio colectivo.—4. Usos y costumbres profesionales.	
VI. DETERMINACIÓN DE LA NORMA VIGENTE Y ELECCIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN EL ORDENAMIENTO LABORAL	124
1. Vigencia en el ordenamiento laboral de las reglas comunes de aplicación de las normas jurídicas. A) El principio de modernidad en Derecho del Trabajo. B) Jerarquía normativa y primacía de ordenamientos en Derecho del Trabajo. C) Supletoriedad de normas en el ordenamiento laboral.—2. Aplicación conjunta de normas laborales. A) Complementariedad y articulación de normas laborales. B) Suplementariedad o concurrencia no conflictiva de normas laborales.—3. Concurrencia conflictiva de normas laborales: el principio de norma más favorable.—4. Transición de normas en Derecho del Trabajo. A) Alcance en el ordenamiento laboral de la irretroactividad de las normas sancionadoras o restrictivas de derechos individuales y del principio de irretroactividad de las leyes. B) La pauta del efecto inmediato atemperado en las normas transitorias de la legislación sobre las relaciones de trabajo.—5. Conflicto de leyes en el ordenamiento laboral. A) Normas generales sobre el contrato de trabajo. B) Condiciones de trabajo de trabajadores desplazados temporalmente a España.	
CAPÍTULO 4. LA ESTRUCTURA DEL ORDENAMIENTO LABORAL VIGENTE....	139
I. LAS NORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE RELACIONES DE TRABAJO	140
1. Cláusula de Estado social y Derecho del Trabajo.—2. Posición de empresarios y trabajadores en el contrato de trabajo. A) Derechos profesionales de los trabajadores. B) La posición de los empresarios en las relaciones de trabajo. C) Trabajadores y derechos fundamentales de la persona. D) Igualdad de trato en el empleo y en las relaciones de trabajo. E) No discriminación en el empleo y en las relaciones de trabajo.—3. Sujetos y medios de acción del sistema de relaciones laborales.—4. Objetivos	

en materia de empleo. A) Deber de trabajar y libertad profesional. B) Pleno empleo y derecho al trabajo. C) Formación y readaptación profesionales.	
II. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA LEGISLACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO.....	151
1. La Ley del Estatuto de los Trabajadores: contenido y modificaciones. A) El contenido del Estatuto de los Trabajadores. B) Reformas y refundición del Estatuto de los Trabajadores.—2. La legislación sobre el contrato de trabajo. A) El Título I del Estatuto de los Trabajadores. B) Reglamentos de aplicación y desarrollo del Título I del Estatuto de los Trabajadores. C) Reglamentos sobre relaciones especiales de trabajo. D) Aplicación a los trabajadores de régimen laboral de las Administraciones Públicas de disposiciones del Estatuto del Empleado Público. E) Derecho Civil común supletorio. F) Legislación concursal.	
III. LEGISLACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES	157
1. El grupo normativo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.—2. Legislación sobre representantes de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo.—3. El Título III del Estatuto de los Trabajadores («De la negociación y de los convenios colectivos») y disposiciones complementarias.—4. La legislación sobre conflictos colectivos y el Decreto-Ley 17/1977.—5. La inserción de la legislación sobre el sistema de relaciones laborales en el ordenamiento jurídico.	
IV. LEGISLACIÓN SOBRE INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	161
1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones complementarias.—2. El complejo de las normas de empleo.—3. Administración de Trabajo e Inspección de Trabajo.—4. Las leyes sobre garantía jurisdiccional del ordenamiento laboral.	
V. LA JURISPRUDENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO	166
1. Función depuradora y función complementaria de la jurisprudencia.—2. Autoridad o fuerza vinculante de la jurisprudencia.—3. La contribución de la jurisprudencia al Derecho del Trabajo.—A) Jurisprudencia laboral del Tribunal Supremo.—B) Jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional.—C) Jurisprudencia laboral del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.—D) Jurisprudencia laboral del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.	
CAPÍTULO 5. LOS TRABAJADORES ASALARIADOS	174
I. CONCEPTO DE TRABAJADOR ASALARIADO	174
1. Las notas de la definición legal. A) Voluntariedad. B) Ajenidad. C) Subordinación o dependencia funcional. D) Retribución.—2. La noción de trabajador en el Derecho social europeo.	
II. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	180
1. Las exclusiones legales expresas. A) Funcionarios públicos y personal asimilado. B) Prestaciones personales obligatorias. C) Administradores, consejeros y asimilados. D) Trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad. E) Trabajos familiares. F) Agentes y operadores mercantiles autónomos. G) Transportistas autorizados con vehículo propio.—2. Otras relaciones de servicios no laborales. A) Becarios. B) Prácticas formativas. C) Trabajos de colaboración y de utilidad social.	

III. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL	191
1. Personal de alta dirección. A) Las notas de la definición legal. B) Fuentes de regulación y contenido. C) Alta dirección en el sector público.—2. Personal al servicio del hogar familiar.—3. Penados en instituciones penitenciarias y menores internados.—4. Deportistas profesionales.—5. Artistas en espectáculos públicos.—6. Agentes y operadores mercantiles dependientes.—7. Discapacitados en centros especiales de empleo.—8. Estibadores portuarios.—9. Titulados sanitarios residentes.—10. Abogados en despachos jurídicos.	
IV. RELACIONES LABORALES CON PARTICULARIDADES	205
1. Relaciones laborales con particularidades de origen sectorial. A) Trabajo en el mar. B) Trabajo en el campo. C) Trabajo en la minería. D) Trabajo en el sector de la navegación aérea. E) Trabajo en la construcción.—2. Profesionales de la información.—3. Las relaciones laborales en el sector público.—4. Personal civil no funcionario en establecimientos militares.—5. Empleados de Registros, Notarías y otras oficinas públicas.—6. Actividades docentes y profesores de religión.—7. Otros supuestos.	
V. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES CON RELEVANCIA LABORAL	214
1. Edad.—2. Sexo.—3. Capacidad laboral disminuida.	
VI. TRABAJO AUTÓNOMO Y DERECHO DEL TRABAJO	219
1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.—2. Supuestos de irradiación de la normativa laboral. A) Socios de cooperativas de trabajo asociado. B) Socios de trabajo en otras cooperativas. C) Aparcerías laborales.	
CAPÍTULO 6. EMPLEADORES Y EMPRESARIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	223
I. DELIMITACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y EMPRESARIOS	223
1. Definición jurídico-laboral de empresario.—2. La persona jurídica como empleador.—3. La comunidad de bienes como empleador.—4. Empresarios privados y empresarios públicos.—5. Identificación del empresario en supuestos «triangulares».	
II. CENTRO DE TRABAJO, EMPRESA Y CLASES DE EMPRESAS	229
1. La empresa como realidad diferenciada.—2. El concepto legal de centro de trabajo. A) Unidad productiva. B) Organización específica. C) El requisito del alta.—3. La relevancia normativa del centro de trabajo.—4. Centro de trabajo y lugar de trabajo.—5. Empresas pequeñas, medianas y grandes. A) El criterio de diferenciación del censo de trabajadores. B) La dimensión de la empresa en el ordenamiento laboral.—6. El sector de actividad de la empresa.	
III. GRUPOS DE EMPRESAS Y EMPRESAS MULTINACIONALES	238
1. Grupos de empresas y grupos de sociedades.—2. Las relaciones laborales en el grupo de empresas. A) La identificación del empresario en el grupo de empresas. B) Existencia o inexistencia de responsabilidad laboral solidaria entre las empresas del grupo. C) Movilidad de los trabajadores dentro de las empresas del grupo.—3. Empresas multinacionales.	
IV. SUBCONTRATACIÓN Y ACUERDOS DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL	245
1. Trabajo en contratas y subcontratas de obras y servicios. A) El supuesto de subcontratación del artículo 42 ET. B) Deberes de comprobación y de información. C) Responsabilidades de la empresa principal en materia salarial y de Seguridad Social. D) Deberes y responsabilidades en materia de prevención de riesgos. E) Subcontratación en el sector de la construcción.—2. Nuevas formas de colaboración empresarial. A) Unión temporal de empresas y agrupación de interés económico. B) Concesión, franquicia y empresas de facturación.	

V.	CESIÓN DE TRABAJADORES	253
	1. Distintos supuestos de cesión de trabajadores.- 2. Régimen jurídico de la cesión ilegal de trabajadores.—3. Un supuesto particular de cesión ilegal: la subcontratación fraudulenta.	
VI.	POSICIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL	256
	1. El poder de dirección del empresario. A) Contenido del poder de dirección. B) Límites del poder de dirección.—2. Deberes y responsabilidades de seguridad social respecto de los trabajadores.—3. Responsabilidad del empresario por actos del trabajador. A) Responsabilidad civil solidaria por actos del trabajador. B) Responsabilidad subsidiaria derivada de delito.	
CAPÍTULO 7. SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES		270
I.	FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES	270
	1. Coaliciones, asociaciones, corporaciones y delegaciones.—2. El sindicato.—3. Las asociaciones empresariales.	
II.	ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES SIMPLES Y COMPLEJAS	274
	1. Criterios de organización y tipología sindical.—2. Organizaciones sindicales complejas.—3. Asociaciones empresariales simples y complejas.	
III.	ÁMBITO SUBJETIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL	279
	I. Trabajadores de régimen laboral y grupos asimilados.—2. La libertad sindical de los funcionarios públicos. A) Exclusiones. B) Limitaciones. C) Altos cargos de la Administración y cuerpos especiales de funcionarios.—3. La libertad sindical y los empresarios.	
IV.	CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	285
	1. Derechos de fundación y constitución de sindicatos. A) Requisitos de forma y procedimiento. B) Adquisición de personalidad jurídica. C) Estructura y funcionamiento interno.—2. Derechos de afiliación y pertenencia. A) Libertad de afiliación. B) Actos de afiliación y separación. C) Estatuto jurídico del afiliado.—3. Derechos de actividad. A) Ingredientes y espacios de la actividad sindical. B) Vías de financiación y facilidades para la acción sindical. C) Responsabilidad.—4. Contenido del derecho de asociación empresarial.	
V.	REPRESENTATIVIDAD DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	297
	1. Grados y atribuciones de la representatividad sindical. A) Mayor representatividad. B) Sindicatos de representatividad suficiente. C) Cómputo y certificación de la representatividad. D) Implantación suficiente.—2. Representatividad de las asociaciones empresariales.	
VI.	LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL	303
	1. Variedad de conductas antisindicales. A) Discriminación de trabajadores por motivos sindicales. B) Discriminación de entidades sindicales y actos de injerencia empresarial. C) Actos de injerencia de las Administraciones públicas.—2. Medios de protección: nulidad, indemnizaciones, sanciones.	
CAPÍTULO 8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ..		309
I.	REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA	310
	1. Modelos de representación y de participación. A) Cogestión. B) Comités o consejos de trabajadores. C) Comités mixtos. D) Sindicato en la empresa. E) Prácticas informales de participación.—2. El sistema español de representación y de participación.	

	A) Doble canal de representación. B) Representación específica para la prevención de riesgos laborales. C) Supuestos de representación en los órganos societarios.	
II.	LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DEL PERSONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO	316
	1. Constitución de delegados de personal y de comités de empresa. A) Delegados y comités en los centros de trabajo. B) Comité conjunto. C) Comité intercentros.—2. La elección de los representantes. A) Electores y elegibles. B) Promoción de la elección. C) Colegios y mesas electorales. D) Presentación de candidaturas. E) Acto de la votación. F) Atribución de los puestos de representación. G) Actas electorales. H) Reclamaciones.—3. Mandato representativo: duración, vacantes, revocaciones.—4. La representación unitaria en el ámbito del empleo público. 5. Representaciones <i>ad hoc</i> para acuerdos de flexibilidad interna.	
III.	ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA	328
	1. Derechos de información.—2. Derecho de consulta.—3. Otras atribuciones de vigilancia, negociación y participación.—4. Actuación del comité y de los delegados de personal.—5. Irradiación de la actividad representativa.	
IV.	LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.....	334
	1. La sección sindical de empresa.—2. El delegado sindical. A) Designación y número. B) Atribuciones.—3. Representación sindical y representación unitaria: conexiones.	
V.	REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN SOCIEDADES Y EMPRESAS MULTINACIONALES EUROPEAS.....	339
	1. Representación en empresas y grupos de dimensión comunitaria. A) Comités de empresa europeos de régimen especial. B) Comités de empresa europeos de régimen general subsidiario. C) Normas comunes.—2. Participación en la sociedad anónima europea y en la sociedad cooperativa europea.	
VI.	FACILIDADES, GARANTÍAS Y DEBER DE SIGILO DE LOS REPRESENTANTES	343
	1. Medios que facilitan la función de representación. A) Crédito de horas. B) Local para actividades. C) Tablón de anuncios y correo electrónico. D) Libertad de expresión.—2. Garantías del representante como trabajador. A) Expediente para la imposición de sanciones. B) Protección especial frente a despidos y sanciones. C) Prohibición de actos discriminatorios. D) Prioridad de permanencia.—3. Deber de sigilo.—4. Extensión de las garantías a los representantes sindicales.	
VII.	EL DERECHO DE REUNIÓN EN LA EMPRESA	352
	1. Convocatoria, lugar y tiempo de celebración de la asamblea.—2. Celebración de la asamblea: acuerdos.—3. Asamblea y representación unitaria de los trabajadores.—4. El derecho de reunión en las relaciones laborales de carácter especial y en la función pública.	
CAPÍTULO 9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO		357
I.	RASGOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.....	358
	1. La negociación colectiva como método o procedimiento. A) Negociación colectiva de condiciones de trabajo y negociación colectiva de decisiones empresariales. B) Negociación colectiva y relaciones colectivas de trabajo.—2. Estructura y sistemas de la negociación colectiva de trabajo. A) Negociación colectiva informal o regulada por ley. B) Negociación colectiva periódica o permanente. C) Negociación colectiva simple o compleja.—3. La negociación colectiva en las Administraciones públicas.	

II.	CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y FIGURAS AFINES	365
	1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo.—2. Convenios colectivos de eficacia general y de eficacia limitada.—3. Convenios colectivos de empresa, convenios sectoriales y de ámbito interprofesional.—4. Modalidades de convenios colectivos según su función.—5. Acuerdos colectivos en el ámbito comunitario europeo.—6. Convenios colectivos, pactos colectivos, acuerdos colectivos y acuerdos de empresa: precisiones terminológicas.	
III.	LAS PARTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	373
	1. Capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios.—2. Legitimación convencional. A) Determinación de la unidad de negociación. B) Legitimación en los convenios colectivos de empresa. C) Legitimación en los convenios colectivos sectoriales. D) Legitimación en los convenios de grupos o pluralidad de empresas y de Administraciones públicas y en convenios de grupos de trabajadores.—3. Legitimación plena en los convenios negociados por sindicatos y asociaciones empresariales.	
IV.	CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	380
	1. Materias propias y contenido mínimo del convenio colectivo. A) Materias propias. B) Contenido mínimo.—2. Distribución de competencias de regulación entre convenios colectivos de ámbito distinto. A) Competencias de los convenios generales y de los acuerdos interprofesionales. B) Competencias de los convenios colectivos de sector o rama de producción. C) La prioridad aplicativa a los convenios o acuerdos de empresa. D) Inaplicación de normas convencionales sectoriales mediante acuerdos de empresa.—3. Tipos de cláusulas de los convenios colectivos. A) Cláusulas normativas y obligacionales. B) Cláusulas de encuadramiento y de gestión del convenio.—4. Límites funcionales del convenio colectivo.—5. Aportación de los convenios colectivos al ordenamiento laboral.	
V.	ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	390
	1. Inicio de las negociaciones y alcance del deber de negociar.—2. Constitución de la comisión negociadora.—3. Sesiones de negociación y adopción de acuerdos.—4. Requisitos formales.—5. Tramitación oficial y posibles impugnaciones.—6. Adhesión y extensión.	
VI.	VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	397
	1. Cláusulas de duración y entrada en vigor. A) Cláusulas de duración. B) Entrada en vigor. 2. Vicisitudes del convenio colectivo durante su vigencia. A) Anulación. B) Inaplicación («descuelgue») de normas convencionales sectoriales. C) Modificación o extinción <i>ante tempus</i> .—3. Vencimiento del convenio colectivo. A) Denuncia y prórroga anual. B) Períodos y pactos de ultraactividad. C) Pérdida de vigencia del convenio y aplicación del convenio de ámbito superior. D) Recapitulación de las reglas sobre «ultraactividad». E) Revisión parcial. F) Sucesión de convenios.—4. Concurrencia de convenios colectivos. A) La regla general de concurrencia de convenios. B) Reglas especiales de concurrencia de convenios.—5. Administración del convenio colectivo. A) Atribuciones de la comisión paritaria del convenio. B) Solución de controversias colectivas e individuales derivadas de la aplicación del convenio.	
CAPÍTULO 10. HUELGA Y CONFLICTO COLECTIVO		411
I.	DELIMITACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	411
	1. Concepto y clases de conflicto colectivo de trabajo.—2. Medidas de conflicto colectivo. A) La huelga y sus modalidades. B) El cierre patronal y sus clases. C) Otras medidas de conflicto colectivo.	
II.	EL DERECHO DE HUELGA	416
	1. Titularidad. A) Trabajadores por cuenta ajena. B) La situación de los funcionarios públicos. C) Titularidad individual y facultades colectivas.—2. Contenido y	

	alcance. A) Delimitación de la huelga y fijación de objetivos. B) Cesación legítima en el trabajo. C) Garantías y medios de tutela.—3. Límites. A) Mantenimiento de los servicios esenciales y fijación de servicios mínimos. B) Orden público y seguridad del Estado. C) Libertades personales, económicas y profesionales.	
III.	EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	425
	1. Preparación, declaración y convocatoria. A) Actos preparatorios y declaración de huelga. B) Comunicación preavisada. C) Convocatoria y publicidad.—2. Desarrollo. A) Comité de huelga. B) Servicios de mantenimiento y seguridad. C) No sustitución de huelguistas. D) No ocupación ilegal de los locales de trabajo.—3. Conclusión.—4. Efectos sobre la relación de trabajo y relaciones conexas. A) Suspensión del contrato y descuento de salarios. B) Repercusión en otros derechos laborales. C) «Alta especial» en la seguridad social.	
IV.	DELIMITACIÓN Y EFECTOS DE LA HUELGA ILÍCITA	434
	1. Huelgas ilegales. A) Fines políticos o fines no profesionales. B) Fines de solidaridad o apoyo. C) Alteración de convenio colectivo. D) Incumplimiento de requisitos legales o pactados.—2. Huelgas abusivas.—3. Responsabilidades por ilicitud de la huelga o actos ilícitos durante la huelga. A) Sanciones a los trabajadores participantes. B) Otras responsabilidades de trabajadores o de sujetos colectivos.	
V.	EL DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO	440
	1. El cierre patronal. A) Causas lícitas. B) Procedimiento y consecuencias.—2. Previsiones legales sobre otras medidas de conflicto. A) Alteraciones colectivas en el régimen de trabajo. B) Huelga de celo o reglamento.	
VI.	LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	445
	1. Procedimientos públicos de conciliación, mediación y arbitraje.—2. Medios convencionales de solución de conflictos colectivos de trabajo. A) El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. B) Los servicios autonómicos de solución de conflictos.	
CAPÍTULO 11. EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO		451
I.	LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS MANIFESTACIONES	452
	1. Medios y agentes de la política de empleo.—2. La acción sobre la oferta de empleo: el fomento de empleo y sus clases. A) Fomento del empleo de alcance general y fomento del empleo de grupos particulares de trabajadores. B) Medidas de fomento del empleo de carácter económico-financiero y de carácter institucional.—3. La regulación de la demanda de empleo. A) Edad mínima de admisión al trabajo y edades de jubilación. B) Pautas normativas de reincorporación al empleo de los desempleados. C) Reparto de empleo.—4. La regulación del encuentro de ofertas y demandas en el mercado de empleo.	
II.	MARCO NORMATIVO VIGENTE DEL FOMENTO DEL EMPLEO	461
	1. Contratación laboral para el fomento del empleo. A) Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores. B) Contrato de trabajo temporal de fomento del empleo de personas con discapacidad o en situación de exclusión social.—2. Bonificaciones y reducciones de cotizaciones sociales e incentivos fiscales al empleo. A) Programas de bonificación o reducción de cuotas de seguridad social. B) Incentivos fiscales al empleo.—3. Normas de fomento del empleo de trabajadores discapacitados. A) Reserva de empleo y medidas alternativas. B) Adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad de la empresa. C) Bonificaciones, subvenciones e incentivos fiscales por contratación. D) Programa de empleo de discapacitados severos en el mercado de trabajo ordinario.—4. Empleo comunitario.—5. Apoyo al emprendedor y al trabajo autónomo.	

III. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS	474
1. El sistema de formación profesional. A) Principios e instrumentos institucionales. B) Tipos de formación profesional.—2. Sistema de formación para el empleo. A) Formación programada por las empresas para sus trabajadores. B) Oferta formativa a cargo de la Administración laboral y cheque formación.—3. Formación en alternancia con prácticas en las empresas. A) Formación profesional dual. B) Prácticas para alumnos de formación profesional reglada. C) Programas especiales de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.	
IV. SELECCIÓN Y COLOCACIÓN DE TRABAJADORES	481
1. Agencias de colocación y servicios de empleo. A) El régimen de las agencias privadas de colocación. B) Servicios públicos de empleo.—2. Selección de personal y protección de datos.	
V. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	488
1. Autorización y requisitos de constitución.—2. Contrato de puesta a disposición.—3. La relación de trabajo en empresas de trabajo temporal. A) Derechos y deberes de la empresa de trabajo temporal. B) Derechos y deberes de la empresa usuaria.	
VI. EMPLEO DE EXTRANJEROS	495
1. Marco normativo de la inmigración y la extranjería. 2. Régimen de trabajo de los extranjeros. A) Caracteres generales de la autorización de trabajo. B) Clases de autorizaciones de trabajo. C) Concesión y renovación de las autorizaciones de trabajo. D) Exclusiones y excepciones de la autorización de trabajo. E) La autorización para trabajar como requisito del contrato de trabajo. F) Contingente de trabajadores extranjeros: «gestión colectiva de contratación en origen». H) Condiciones de trabajo de los extranjeros.—3. Libertad de circulación de los ciudadanos comunitarios. A) Libre acceso al mercado de trabajo. B) Contenido del derecho de libre circulación. C) Excepciones de orden público.	
CAPÍTULO 12. EL CONTRATO DE TRABAJO	510
I. DELIMITACIÓN Y CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO	510
1. Caracteres del contrato de trabajo. A) Implicación personal del trabajador. B) Relación contractual de intercambio patrimonial. C) Contrato de ejecución continuada y de contenido «abierto».—2. Distinción de figuras próximas. A) Arrendamiento de servicios. B) Arrendamiento o ejecución de obra. C) Sociedad. D) Mandato y comisión mercantil. E) Transporte. F) Agencia. G) Mediación en seguros privados.—3. Presunción de laboralidad de determinadas prestaciones de servicios.—4. El precontrato de trabajo.	
II. ELEMENTOS Y REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	523
1. Elementos subjetivos. A) La capacidad del trabajador. B) Requisitos de titulación y colegiación para determinados trabajos. C) La capacidad del empleador.—2. El objeto del contrato de trabajo.—3. El consentimiento en el contrato de trabajo. A) Tratos preliminares en el contrato de trabajo. B) Vicios del consentimiento.	
III. FORMA Y DOCUMENTACIÓN DEL CONTRATO	530
1. Libertad de forma.—2. Forma escrita.—3. Entrega de la copia básica del contrato.—4. Información al trabajador sobre condiciones de trabajo.	

IV. NORMATIVA LABORAL Y AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD	534
1. Limitaciones de la autonomía privada en el contrato de trabajo: regulación de condiciones mínimas.—2. Irrenunciabilidad de derechos por el trabajador.—3. Condición más beneficiosa. A) Condiciones laborales afectadas. B) Origen. C) Supresión y compensación.	
V. PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO	542
1. El período de prueba. A) Formalización y finalidad del pacto de prueba. B) Duración y cómputo del periodo de prueba. C) Resolución o desistimiento durante el periodo de prueba.—2. Pacto de plena dedicación.—3. Pacto de no competencia postcontractual.—4. Pacto de permanencia en la empresa.	
VI. SIMULACIÓN, OCULTACIÓN Y NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	549
1. La simulación en el contrato de trabajo. A) Simulación absoluta. B) Simulación relativa. C) Ocultación del contrato de trabajo.—2. La nulidad del contrato de trabajo. A) Nulidad total. B) Nulidad parcial.	
CAPÍTULO 13. CLASES Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO	555
I. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN	555
1. Criterios y pautas de regulación.—2. Las fórmulas de la contratación temporal.—3. Autonomía de la voluntad y principio de causalidad en la duración del contrato de trabajo.—4. La duración del contrato en las relaciones especiales y en otros supuestos particulares.	
II. CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA	560
1. Obra o servicio determinados. 2. Trabajos eventuales. 3. Interinidad (por sustitución y por vacante).—4. Régimen común de los contratos temporales.—5. Extinción y sucesión de contratos temporales.—6. La contratación temporal en las Administraciones públicas. A) Supuestos y régimen jurídico de la contratación temporal. B) La modalización jurisprudencial de los contratos temporales. C) Irregularidades en la contratación y sucesión de contratos.	
III. CONTRATOS FORMATIVOS	573
1. Contrato de trabajo en prácticas. A) Requisito de titulación reciente. B) Forma y contenido. C) Duración y extinción.—2. Contrato para la formación y el aprendizaje. A) Requisitos del trabajador y características del contrato. B) Trabajo efectivo y formación teórica—3. Contratos formativos con regulación especial.	
IV. CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y DE RELEVO.....	580
1. Contrato ordinario a tiempo parcial. A) Términos y requisitos del contrato. B) Tiempo de trabajo. C) Trato igual y principio de proporcionalidad.—2. Jubilación parcial y contrato de relevo.	
V. CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO	586
1. Definición, clases y régimen jurídico.—2. Distinción del trabajo temporal.—3. Dinámica del contrato y deberes de llamamiento y presencia.	
VI. OTRAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	589
1. Trabajo a distancia.—2. Contrato de grupo y figuras afines. A) El contrato de grupo. B) El trabajo en común. C) El auxiliar asociado.	
CAPÍTULO 14. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO	594
I. LA DETERMINACIÓN CUALITATIVA DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO	595
1. Clasificación profesional y especificación de la prestación de trabajo. A) Grupos profesionales. B) Encuadramiento profesional del trabajador. C) Especificación de	

la prestación de trabajo.—2. La movilidad funcional del trabajador. A) Movilidad en el grupo profesional. B) Encomienda de funciones superiores o inferiores a las del grupo. C) Cambios de la función laboral por novación modificativa.	
II. DURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: LA JORNADA DE TRABAJO	601
1. Duración del tiempo de trabajo: jornadas ordinarias y jornadas especiales. A) Jornadas máximas de trabajo. B) Cómputo del tiempo de trabajo.—2. Jornadas especiales. A) Jornadas especiales: ampliaciones y compensaciones del tiempo de trabajo. B) Jornadas especiales: limitaciones del tiempo de trabajo por razones de salud. C) Regulación de la jornada en las relaciones laborales de carácter especial.—3. Reducciones singulares o coyunturales de la jornada de trabajo. A) Reducción de jornada por ajuste temporal del empleo en la empresa. B) Reducciones de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar. 4. Horas extraordinarias. A) Limitaciones, prohibiciones y controles. B) Pactos individuales y colectivos de horas extraordinarias. C) Retribución o compensación.	
III. HORARIO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	614
1. Horario de trabajo y calendario laboral.—2. Modalidades de horario de trabajo: jornada continuada, jornada partida, horario flexible, horario variable.—3. Trabajo nocturno.—4. Turnos de trabajo.—5. Adaptación de la jornada y el horario por intereses personales y familiares del trabajador.	
IV. DESCANSO SEMANAL, VACACIONES E INTERRUPCIONES	621
1. Descanso semanal.—2. Fiestas laborales.—3. Vacaciones anuales. A) Contenido mínimo. B) Duración y devengo. C) Retribución de las vacaciones. D) Determinación del momento de disfrute. E) Incidencia de la maternidad y de la incapacidad temporal. F) Compensación de la imposibilidad de disposición del período de vacaciones.—4. Otras interrupciones. A) Permisos. B) Imposibilidad de la prestación por causas imputables al empresario. C) Imposibilidad de la prestación por causa de fuerza mayor.	
V. EL MODO DE CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN LABORAL	634
1. Deber de obediencia.—2. Deber de diligencia.—3. Deber de buena fe.—4. Deber de no concurrencia desleal.—5. Código de conducta de los empleados públicos.	
VI. LAS GARANTÍAS DEL CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO	640
1. Facultades empresariales de vigilancia y control.—2. Facultad disciplinaria del empresario. A) Faltas y sanciones laborales. B) Procedimiento sancionador. C) Régimen disciplinario especial en el empleo público.	
CAPÍTULO 15. EL SALARIO	647
I. CONCEPTO LEGAL DE SALARIO	647
1. Notas características del salario. A) Carácter global o totalizador. B) Contraprestación a cargo del empresario. C) Contenido patrimonial: referencia al salario en especie.—2. Percepciones económicas no salariales.—3. Ventajas materiales de naturaleza no salarial.—4. Vocabulario salarial.	
II. ESTRUCTURA DEL SALARIO	654
1. Sistemas salariales.—2. Salario base y complementos salariales.—3. Conceptos salariales específicos. A) Antigüedad. B) Gratificaciones extraordinarias. C) Primas e incentivos. D) Comisiones. E) Participación en beneficios. F) Opciones sobre acciones.—4. El pacto de salario global.	
III. LA DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA SALARIAL	664
1. Revisión y modificación del salario: la regla de absorción y compensación.—2. Igualdad y no discriminación en la remuneración del trabajo. A) Igualdad salarial entre hombres y mujeres. B) Las cláusulas generales de no discriminación en materia salarial.	

IV. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	671
1. Procedimiento de fijación.—2. Cuantía y reglas de aplicación.—3. El SMI como referencia normativa.	
V. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL SALARIO	674
1. Tiempo, lugar y modo de pago del salario. A) Momento del pago. B) Lugar del pago. C) Medio de pago. D) Documentación del pago. E) Los descuentos fiscales y de Seguridad Social.—2. Protección respecto de los acreedores del trabajador.—3. Protección respecto de los acreedores del empresario. A) Empresario no declarado en concurso. B) Empresario declarado en concurso.	
VI. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.....	683
1. Ámbito de aplicación.—2. Acción protectora. A) Responsabilidad subsidiaria. B) Responsabilidades en la extinción del contrato por fuerza mayor.—3. Posición procesal y acciones de subrogación.—4. Organización, procedimiento y financiación.	
CAPÍTULO 16. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y DE SUS INTERESES PROFESIONALES	691
I. DERECHOS DE LA PERSONA Y RELACIÓN DE TRABAJO	691
1. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en la relación de trabajo. A) Causas justificadas y no justificadas de trato desigual en la relación de trabajo. B) Conductas discriminatorias en la relación de trabajo. C) Protección frente al acoso en el trabajo.—2. Libertades de expresión e información en el contrato de trabajo.—3. Respeto a la vida privada o intimidad del trabajador. A) Reserva de la ideología, religión y creencias. B) Protección de datos personales. C) Secreto de las comunicaciones. D) limitación de los controles empresariales.—4. Derecho al honor y a la propia imagen en la relación de trabajo.	
II. EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	703
1. Objetivos y principios de la acción preventiva.—2. El derecho a una protección eficaz frente al riesgo. A) El deber general de prevención y protección. B) El deber de información y formación de los trabajadores. C) El deber de vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos. D) El deber de tutela especial de ciertos grupos de trabajadores.—3. Las medidas de seguridad y prevención. A) Evaluación de riesgos. B) Servicios de prevención y deberes de presencia. C) Acondicionamiento de locales, máquinas y útiles de trabajo. D) Medios de protección personal. E) Medidas de emergencia y primeros auxilios.—4. Paralización de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.	
III. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	715
1. Sanciones administrativas y penales.—2. Responsabilidades de daños y perjuicios. A) Responsabilidad civil. B) Responsabilidades de seguridad social; el recargo de prestaciones.—3. Responsabilidad de la Administración como empleador.	
IV. DERECHOS PROFESIONALES Y DE PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.....	721
1. Ocupación efectiva.—2. Promoción y formación profesional.—3. Derechos y facilidades de formación en la relación de trabajo. A) Estudios para la obtención de título académico o profesional. B) Participación en actividades formativas.	
V. DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL	726
1. Invenciones laborales. —2. Derechos de autor. A) Objeto y contenido. B) Transmisión de derechos mediante contrato de trabajo.	
CAPÍTULO 17. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	732
I. EL CAMBIO DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	732
1. Transmisión de empresa: el supuesto de hecho. A) El objeto de la transmisión. B) Actos válidos de trasmisión.—2. Transmisión de empresa: consecuencias jurídicas.	

A) Deberes de información y consulta. B) La continuidad de los contratos de trabajo. C) Subrogación en la posición empresarial y en las obligaciones laborales. D) Efectos sobre el convenio colectivo aplicable y la representación de los trabajadores. E) Responsabilidades conjuntas de los empresarios implicados.—3. Sucesión de contratados y supuestos próximos.—4. Cambios de titularidad en entidades u oficinas públicas.	
II. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	746
1. Concepto y clases. A) Condiciones de trabajo afectadas. B) Carácter sustancial de la modificación. C) Modificaciones individuales y modificaciones colectivas. D) Origen y naturaleza de las condiciones objeto de modificación.—2. Exigencia de causa objetiva y reglas de procedimiento. A) Modificación individual. B) Modificación colectiva. C) Modificación en caso de concurso de la empresa.	
III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	755
1. Delimitación del supuesto legal de movilidad geográfica. A) Tipos de movilidad geográfica atendiendo a su duración. B) Centros móviles o itinerantes y otras exclusiones. C) Requisito de causalidad.—2. Traslados. A) Traslado individual. B) Traslados colectivos.—3. Desplazamientos.—4. Movilidad geográfica transnacional.—5. Traslados en interés de los trabajadores	
IV. ASCENSOS	763
1. Régimen legal de los ascensos.—2. Sistemas y procedimientos de ascenso en la negociación colectiva.—3. Promoción a un puesto de alta dirección.	
V. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	767
1. Naturaleza y alcance de los efectos suspensivos.—2. La lista legal de causas de suspensión. 3. Causas de suspensión en interés del trabajador. A) Incapacidad temporal (y, en su caso, incapacidad permanente). B) Maternidad (biológica y por adopción o acogimiento). C) Paternidad (biológica y por adopción o acogimiento) D) Riesgo durante el embarazo o la lactancia. E) Violencia de género. F) Servicio militar, excedencia forzosa y ejercicio de cargo público. G) Privación de libertad.—4. Causas legales en interés de la empresa. A) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. B) Fuerza mayor. C) Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo.	
VI. EXCEDENCIAS LABORALES	779
1. Noción y clases de excedencias laborales.—2. Excedencia forzosa.—3. Excedencia voluntaria.—4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.	
CAPÍTULO 18. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	785
I. FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	785
1. Tipología de las causas de extinción.—2. Sobre el despido en particular.—3. La extinción en las relaciones laborales de carácter especial y en otros supuestos particulares.	
II. DESPIDO DISCIPLINARIO	791
1. Incumplimiento grave y culpable del trabajador.—2. Causas específicas de despido. A) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. B) Indisciplina o desobediencia. C) Ofensas verbales o físicas. D) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. E) Disminución continuada y voluntaria de rendimiento. F) Embriaguez habitual o toxicomanía. G) Acoso.—3. Requisitos de forma y procedimiento. A) Plazo. B) Forma. C) Expediente contradictorio. D) Audiencia previa. E) Otras exigencias formales. F) Subsanación.—4. Calificación y efectos. A) Procedencia. B) Improcedencia. C) Nulidad.	
III. DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS	810
1. Causa genérica y causas específicas. A) Ineptitud del trabajador. B) Falta de adaptación a modificaciones técnicas. C) Causas económicas, técnicas, organizativas o de	

producción. D) Faltas de asistencia al trabajo aun justificadas. E) Insuficiencia de consignación presupuestaria pública.—2. Requisitos formales y procedimentales. A) Comunicación escrita y preavisada. B) Indemnización.— 3. Calificación y efectos.	
IV. DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO POR FUERZA MAYOR	818
1. Noción de despido colectivo. A) Causas de despido colectivo. B) Número de trabajadores afectados. C) Periodo de cómputo.—2. Procedimiento y efectos del despido colectivo. A) Comunicación de apertura. B) Periodo de consultas: desarrollo y finalización. C) Toma de decisiones y efectos del despido. D) Empresas en concurso. E) Sector público.—3. Los despidos por fuerza mayor.	
V. DESISTIMIENTO DEL TRABAJADOR	833
1. Dimisión.—2. Resolución causal del contrato (o dimisión extraordinaria). A) Modificación irregular y especialmente perjudicial en las condiciones de trabajo. B) Incumplimiento de un mandato judicial de reposición. C) Falta de pago o retraso en el abono del salario. D) Otros incumplimientos empresariales.—3. Procedimiento y efectos de la resolución causal.—4. Resolución causal en empresas en concurso.—5. Desistimiento por violencia de género.	
VI. OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN	842
1. Voluntad conjunta de las partes. A) Mutuo acuerdo extintivo. B) Causas consignadas en el contrato. C) Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra pactada.—2. Causas que afectan al trabajador: muerte, jubilación, invalidez.— 3. Causas que afectan al empresario: muerte, incapacidad y jubilación.	
CAPÍTULO 19. EXIGENCIA ADMINISTRATIVA Y PENAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL	852
I. LA ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES	852
1. Estructura y composición de la Administración de trabajo. A) La Administración laboral del Estado. B) La Administración laboral autonómica. C) La participación institucional de las representaciones profesionales. D) La Administración consultiva en materia laboral: el Consejo Económico y Social y otros órganos colegiados.—2. Ámbito de actuación y funciones de la Administración laboral. A) Clases de competencias y funciones. B) Competencias de gestión y ejecución. C) La asunción de competencias por las Comunidades Autónomas.	
II. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	861
1. El sistema de la Inspección de Trabajo. A) El cuerpo de inspectores de trabajo. B) Adscripción orgánica y funcional.—2. Ámbito de actuación, funciones y facultades. A) Elenco de facultades y competencias. B) Las visitas de la Inspección y otros modos de actuación.—3. El control del cumplimiento de la normativa laboral: las actas de la Inspección. A) Levantamiento de actas y procesos de oficio. B) Presunción legal de certeza. C) La obstrucción a la labor inspectora.	
III. LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL	870
1. Principios del Derecho sancionador administrativo. A) Legalidad, tipicidad y <i>non bis in idem</i> . B) El requisito de culpabilidad en la responsabilidad administrativa.—2. Marco legal de la responsabilidad administrativa en materia laboral. A) Sujetos infractores y responsables. B) Concepto de infracción.	
IV. LAS INFRACCIONES LABORALES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA	877
1. Los grupos normativos de las infracciones laborales. A) Infracciones en materia de relaciones laborales. B) Infracciones en materia de empleo, trabajo temporal e inserción laboral. C) Infracciones en materia de migración y trabajo de extranjeros.—2. Clasificación y caracterización de las infracciones laborales.	

V.	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	883
	1. Cuantificación, graduación y sanciones accesorias. A) Factores de graduación de las sanciones. B) Persistencia continuada y reincidencia. C) Sanciones accesorias.—2. Imposición de las sanciones. A) Plazos de prescripción y autoridad competente. B) Procedimiento sancionador.	
VI.	SANCIONES PENALES POR DELITOS LABORALES	888
	1. Abusos y fraudes en la contratación y el empleo. A) Imposición o mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo. B) Tráfico o empleo ilegal de mano de obra. C) Intervención en migraciones clandestinas o fraudulentas.—2. Lesión de derechos básicos del trabajador. A) Discriminación persistente o contumaz y actos de acoso. B) Trabas a los derechos de libertad sindical y huelga (y coacciones durante la huelga).	
CAPÍTULO 20. GARANTÍA JURISDICCIONAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL.....		895
I.	EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL	895
	1. Ámbito jurisdiccional y materias de competencia. A) La «rama social del Derecho». B) Grandes áreas de competencia. C) Cuestiones conexas, en especial las de carácter penal.—2. Materias excluidas y delimitación frente a otros órdenes jurisdiccionales. A) Jurisdicción social y jurisdicción contencioso-administrativa. B) Jurisdicción civil y jurisdicción social.—3. Planta y reglas de competencia funcional y territorial. A) Juzgados de lo social. B) Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia. C) Sala de lo social de la Audiencia Nacional. D) Sala de lo social del Tribunal Supremo.—4. Competencia judicial internacional en el orden social.	
II.	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL	910
	1. Principios y rasgos característicos del proceso laboral.—2. Requisitos de intervención procesal y partes del proceso. A) Capacidad procesal. B) Legitimación. C) Representación y defensa. D) Partes del proceso y actuaciones de litis-consorcio.—3. Ejercicio de acciones laborales: plazos y garantías. A) Prescripción y caducidad de las acciones laborales. B) Garantía de indemnidad.—4. Acumulación de acciones y de demandas. A) Acumulación de acciones. B) Acumulación de procesos. C) Supuestos especiales de acumulación.—5. Los actos procesales. A) De las actuaciones procesales. B) Presentación de escritos. C) Resoluciones y diligencias de ordenación. D) Actos de comunicación.	
III.	EL PROCESO LABORAL ORDINARIO	925
	1. Medios de evitación del proceso. A) Conciliación y mediación. B) Agotamiento de la vía administrativa previa.—2. Demanda: preparación y presentación. A) Actos preparatorios. B) Medidas cautelares. C) Demanda.—3. Desarrollo y conclusión del proceso. A) Citación para los actos de conciliación y juicio. B) Alegaciones y práctica de pruebas. C) Conclusiones, diligencias finales y sentencia.—4. Proceso monitorio.	
IV.	MODALIDADES PROCESALES.....	936
	1. Procesos relativos a la relación individual de trabajo. A) Sanciones. B) Vacaciones. C) Clasificación profesional. D) Movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo, suspensión y reducción temporal de jornada. E) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.—2. Procesos de despido y otras causas de extinción de la relación laboral. A) Despido disciplinario. B) Despido por causas objetivas. C) Despido colectivo y extinción por fuerza mayor. D) Reclamación al	

	Estado de salarios de tramitación.—3. Procesos de dimensión colectiva. A) Proceso de conflicto colectivo. B) Impugnación de convenios colectivos. C) Materia electoral y certificaciones de representatividad.—4. Procesos en materia de libertad sindical y derechos fundamentales. A) Tutela de derechos fundamentales. B) Impugnación de actos denegatorios del depósito de estatutos. C) Impugnación de estatutos sindicales.—5. Procedimientos relativos a actuaciones administrativas en materia laboral. A) Procedimiento de oficio. B) Impugnación de actos administrativos.	
V.	MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	955
	1. El sistema de recursos.—2. Recurso de suplicación. A) Resoluciones recurribles. B) Motivos y tramitación.—3. Casación social genérica. A) Resoluciones recurribles. B) Motivos y tramitación.—4. Casación especial para la unificación de doctrina. A) Resoluciones recurribles y objeto del recurso. B) Preparación y resolución. C) Unificación de doctrina a instancia del Ministerio Fiscal.—5. Remedios y recursos contra las sentencias firmes. A) Audiencia al demandado rebelde. B) Nulidad de actuaciones. C) Error judicial. D) Revisión de sentencias. E) Recurso de amparo.	
VI.	EJECUCIÓN DE SENTENCIAS	969
	1. Ejecución provisional y ejecución definitiva.—2. Ejecuciones dinerarias.—3. Ejecución de sentencias de despido y extinción del contrato.—4. Ejecución de sentencias colectivas y otros supuestos particulares.	
	ÍNDICE DE MATERIAS	977
	PRÓLOGOS A EDICIONES ANTERIORES	Véase CD
	REFORMAS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	Véase CD
	BIBLIOGRAFÍA GENERAL	Véase CD
	ÍNDICE DE SENTENCIAS	Véase CD