

Manual de Derecho del Trabajo

José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
María Nieves Moreno Vida
Francisco Vila Tierno

21.^a EDICIÓN

Editorial Comares

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
MARÍA NIEVES MORENO VIDA
FRANCISCO VILA TIERNO

*Catedráticos de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*

MANUAL
DE
DERECHO DEL TRABAJO

21.^a EDICIÓN

GRANADA, 2023

© Los autores
Editorial Comares, 2023
Polígono Industrial Juncaril
C/ Baza, parcela 208
18220 Albolote (Granada)
Tlf: 958 46 53 82

E-mail: libreriacomares@comares.com • <http://www.editorialcomares.com>
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

ISBN: 978-84-1369-645-4 • Depósito Legal: Gr. 1344/2023

Fotocomposición, impresión y encuadernación: ED. COMARES, S.L.

SUMARIO

ABREVIATURAS	XIX
PRÓLOGO.....	XXV

I

CONCEPTO Y CONFIGURACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. UNA IDEA PRELIMINAR SOBRE EL OBJETO Y FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO. .	3
B. APROXIMACIÓN AL «TRABAJO» OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO. a) Polisemia del concepto de trabajo: relevancia para las «normas laborales». b) Los caracteres del trabajo objeto del Derecho del Trabajo.	7
C. APARICIÓN Y FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. a) La «historicidad» del Derecho del Trabajo. b) Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo. a') Generalización de los fenómenos de relaciones de trabajo social y jurídicamente «diferenciado»: la libertad de mercado. b') La «Cuestión Social Obrera»: conceptualización y elementos para su identificación. La aparición del Movimiento Obrero. Primeras intervenciones del Estado (la legislación excepcional de política social). c) El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico. a') Internacionalización y Constitucionalización de los principios y derechos socio-laborales. b') La sistematización de la legislación laboral. c') El desarrollo de este proceso en España: desde los orígenes hasta la situación actual.	15
D. LA CONFIGURACIÓN TÉCNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. a) El sentido político-jurídico: Las razones de ser del Derecho del Trabajo. b) Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo. a') Encuadramiento en el Ordenamiento Jurídico General: una rama horizontal (o transversal) del Derecho. b') El Derecho del Trabajo como Derecho especial, como «Legislación excepcional o como Derecho común de la actividad profesional». c') Naturaleza Jurídica: Derecho Público versus Derecho Privado. El Derecho del Trabajo como paradigma del Derecho Social. c) Los «tipos» de Derecho del Trabajo: su evolución y futuro	33

II

TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN. ALUSIÓN A LOS PROBLEMAS DE LA TEORÍA GENERAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO Y SU PROYECCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO	53
--	----

2. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL (LAS INSTITUCIONES Y LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS)	55
A. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES (PLAN DE ESTUDIO)	55
B. LOS ORÍGENES Y LA EVOLUCIÓN INICIAL. a) Las primeras iniciativas. b) La internacionalización obrerista (las Internacionales obreras)	56
C. LA INTERNACIONALIZACIÓN ESTATALISTA (JURÍDICA E INSTITUCIONAL). LA INSTRUMENTACIÓN JURÍDICA DE UNA «COMUNIDAD INTERNACIONAL LABORAL» a) Tratados internacionales de contenido laboral. Situación actual. Materias típicas objeto de tratamiento por Tratados internacionales. b) Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional de Trabajo. a') Antecedentes y proceso de formación. b') Los Principios inspiradores de la OIT y de la política internacional mundial: formulación y evolución. c') Estructura interna de la OIT. d') Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: Convenios, Recomendaciones, otros instrumentos. d) Otros ámbitos y otras formas normativas Internacionales con incidencia en temas de regulación de derechos laborales: La formulación de derechos laborales como derechos fundamentales; su instrumentación normativa y su aplicación	57
D. EL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EUROPEO: EL CONSEJO DE EUROPA Y LA UNIÓN EUROPEA. a) Los orígenes. b) La política laboral y las normas internacionales del Consejo de Europa. La Carta Social Europea. a') Planteamiento general. b') El Convenio Europeo de Derechos Humanos. c') La Carta Social Europea (originaria y revisada). Contenido y mecanismos de aplicación de la auténtica Constitución Social de Europa. Mecanismos de aplicación. c) El Derecho Social Comunitario: a') Los orígenes. Los temas de política laboral y la formación de la Comunidad Europea. El llamado Espacio Social Europeo. b') El Derecho laboral Comunitario. a'') Los Principios y Derechos Fundamentales. Las Cartas Comunitarias de Derechos sociales fundamentales. b'') Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea: Normas e instituciones. c'') Las Instituciones «Laborales» de la Unión Europea. El Comité Económico Social y otros organismos consultivos. d'') La Jurisdicción Europea. c') Consideraciones críticas.	64
3. FUENTES CONSTITUCIONALES DE CARÁCTER LABORAL	77
A. INTRODUCCIÓN	77
B. UNA VISIÓN CRÍTICA Y GLOBAL DEL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EN EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL	80
C. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO ESPAÑOL. a) Los antecedentes. b) Una descripción inicial. c) Los Marcos político-económico y político social. d) Los derechos de los trabajadores. e) Otros Derechos «sociales» constitucionales. La interpretación «laboralizada» de los Derechos fundamentales. f) El Marco Institucional para las relaciones de trabajo asalariado en la Constitución. g) El desarrollo de los Derechos laborales constitucionales. h) La protección constitucional de los derechos de contenido laboral. i) Suspensión de los Derechos constitucionales laborales . . .	81
4. FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO. (LA HETERONOMÍA). LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL	93
A. INTRODUCCIÓN	93

B.	EL DESARROLLO NORMATIVO ORDINARIO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES: UNA DESCRIPCIÓN CRÍTICA DEL MARCO NORMATIVO LABORAL. a) Una descripción inicial. b) Consideraciones críticas	94
C.	LA ORGANIZACIÓN DEL INTERVENCIONISMO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA ADMINISTRACIÓN LABORAL. a) La organización burocrática laboral. b) La Inspección de Trabajo. c) Órganos consultivos sociolaborales	105
D.	LA JURISDICCIÓN LABORAL: ASPECTOS ORGANIZATIVOS	110
5.	LAS FUENTES PROFESIONALES. REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL	113
A.	PLANTEAMIENTO GENERAL	114
B.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PODERES SOCIALES PROFESIONALES. EL SINDICATO. a) El interés colectivo profesional y su institucionalización: del Movimiento obrero al Sindicalismo. b) El proceso de «personificación» del interés colectivo: reunión, coalición, sociedades de resistencia, asociaciones, Sindicatos. c) El Sindicato: concepto y caracteres. d) Sindicalismo, Sindicato y Ordenamiento jurídico. La actitud del Estado frente al «Hecho sindical»: los Modelos jurídico-sindicales. e) El modelo español: evolución y situación actual. El nuevo programa constitucional de «ciudadanía» y de «democracia industrial». a') Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España. b') El Sindicalismo Vertical y Corporativo: la Organización sindical española (1936-1976). c') El retorno al sindicalismo democrático: el modelo jurídico-constitucional de regulación sindical. d') La crisis del modelo neocorporativo: disfunciones y revisiones del sindicalismo más representativo. f) El régimen jurídico sindical. a') El Derecho a las libertades sindicales. a'') El contenido complejo del derecho a la libertad sindical: el «Contenido esencial» y el «Contenido adicional». Un cuadro global. b'') El Ámbito objetivo del Derecho a la Libertad sindical: el Derecho de Fundación o de Creación de Sindicatos. El sindicato más representativo. c'') Ámbito Subjetivo: el derecho individual de afiliación. Libertad positiva y negativa. Cláusulas de seguridad o «presión» sindical. d'') La Tutela jurídica de los derechos de libertad sindical. b') El Régimen Jurídico del Sindicato. a'') El principio de autonomía organizativa de la estructura interna del sindicato y sus manifestaciones. El principio de democracia interna. Los sindicatos asamblearios. b'') Significado y alcance de la adquisición de personalidad jurídica del sindicato. Las responsabilidades del sindicato. c'') Los derechos de Actividad sindical o libertad de gestión externa. d'') El régimen económico de los sindicatos. e'') El régimen de disolución y extinción del sindicato. c') Organización y acción sindical en la empresa: secciones y delegados sindicales. a'') Problemática general. b'') Régimen jurídico. d') El fenómeno sindical en la Función Pública: una regulación unitaria. a'') Problemática general. b'') Régimen jurídico. e') «Sindicatos» y «asociaciones» empresariales «ex art. 7» CE. f') El régimen de las formas de organización no sindical de intereses profesionales.	115
C.	REPRESENTACIÓN LEGAL «UNITARIA» DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. a) Planteamiento general: el sentido y significado de esta representación. b) La regulación legal vigente. c) La organización de la Representación legal «Unitaria» de los trabajadores. a') Planteamiento general. b') Estructura legal de la representación unitaria. c') Funcionamiento del Comité. d') Carácter jurídico, composición,	

<p>y organización interna. e') Funciones y competencias. f') El Status del Delgado de personal o miembro del Comité de empresa. g') El procedimiento electoral. d) La representación específica a efectos de Prevención de riesgos laborales. e) Los «Comités de Empresa Europeos». a') Planteamiento general. b') Organización del sistema. c') El procedimiento. d') Composición del Comité de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta. e') Competencias del Comité de Empresa Europeo. f') Funcionamiento. g') Normas específicas para la aplicación en España. f) La «implicación» de los trabajadores en las sociedades europeas. g) Organización de la Representación unitaria en el sector público. h) La nueva respuesta legal ante situaciones de ausencia de representación legal de los trabajadores: «comisiones ad hoc» de elección directa («democrática»).</p>	163
<p>D. EL DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y FUNCIONARIAL.</p> <p>a) Significado jurídico-político. b) El Derecho de reunión y asamblea en el ámbito laboral. a') Planteamiento general. b') Régimen jurídico. c) El Derecho de Reunión y Asamblea en el ámbito funcionarial.</p>	198
<p>6. LA EXPRESIÓN DE LOS PODERES SOCIALES CON FUERZA JURÍDICA NORMATIVA. EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA CONVENCIONAL</p>	203
<p>A. ANÁLISIS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA (PUNTO DE VISTA DINÁMICO)</p>	204
<p>B. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MANIFESTACIÓN FORMAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA. CONFIGURACIÓN JURÍDICA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO. a) Configuración jurídica y carácter jurídico generales en el Derecho español. La garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva. b) Concepto legal. c) Tipos legales de convenios colectivos: ordinarios y de eficacia general. d) Modalidades actuales de convenios colectivos, y figuras equivalentes o afines. Especial referencia a los «acuerdos de empresa». e) El ámbito de los convenios colectivos. a') Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo. b') Concurrencia de convenios. La prohibición de concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones. c') La estructura de la negociación colectiva. La negociación colectiva articulada: Los Acuerdos Marco. Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas. f) Los sujetos del convenio colectivo. a') Las partes contratantes: legitimación para negociar. b') Los sujetos obligados. La inaplicación del convenio colectivo. g) La adhesión a un convenio colectivo vigente. h) La extensión del convenio colectivo. Actos administrativos de extensión (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos). i) El contenido del convenio colectivo: ámbito y límites. a') El contenido normativo del convenio colectivo. b') El contenido obligacional. c') El contenido mínimo del convenio colectivo. j) Forma. k) La elaboración del Convenio: la Negociación Colectiva. El deber de iniciar la negociación. a') Inicio. b') El deber de iniciar la negociación. c') La determinación y constitución de la Comisión deliberante. d') La negociación como proceso. Los deberes de negociar y de buena fe. Incidencias (el arbitraje, la aparición del conflicto colectivo y la huelga). l) La validez jurídica del convenio colectivo. Registro, Depósito, Revisión administrativa y jurisdiccional. La impugnación del convenio colectivo. m) La eficacia jurídica del convenio colectivo. a') Publicación y entrada en vigor. b') La duración del convenio colectivo. Modificación o revisión. Terminación.</p>	

Sucesión de convenios. c'') Eficacia jurídica del convenio. n) La «administración» y la interpretación del convenio	205
C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL. a) Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional. b) Régimen jurídico. a') Tipos de instrumentos colectivos: Pactos colectivos y Acuerdos colectivos. b') Sujetos legitimados para negociar, unidades de negociación y procedimiento de negociación. c') Dinámica de la negociación colectiva funcional. d') Eficacia jurídica de los Pactos y Acuerdos colectivos en la función pública. e') Contenido de la negociación colectiva funcional y sus limitaciones legales	270
D. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: LOS «ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL»	281
E. FORMAS DE INTEGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES». LA CONCERTACIÓN SOCIAL. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	287
7. OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO	293
A. LOS REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR Y SU VIGENCIA ACTUAL. LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES («NORMATIVA LABORAL INTERNA»).	293
B. LOS USOS Y COSTUMBRES: LAS COSTUMBRES «LABORAL» O PROFESIONAL	294
C. LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS GENERALES «EN» Y «DEL» DERECHO DEL TRABAJO.	295
D. LA JURISPRUDENCIA COMO «FUENTE» DEL DERECHO DEL TRABAJO	296
8. LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN DERECHO DEL TRABAJO	299
A. PLANTEAMIENTO GENERAL	299
B. LOS PROBLEMAS DE JERARQUÍA Y LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. a) Principios generales de jerarquía. El art. 3 ET. b) La aplicación de la jerarquía normativa en bloque heteronómico. a') El principio de Reserva legal. b') La aplicación de las Ordenanzas Laborales. c) Jerarquía y articulación de normas en el bloque de la autonomía colectiva. a') El «orden jerárquico» derivado del tipo de convenios. b') La concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones. d) Las relaciones entre normas estatales y colectivas. e) Función y eficacia del Contrato de trabajo: la «individualización» de las relaciones laborales (La autonomía individual «en masa»)	300
C. LOS CONFLICTOS DE APLICACIÓN ENTRE LAS NORMAS LABORALES VIGENTES. a) Conflictos entre normas vigentes. El «Principio de Norma más favorable». b) Conflictos derivados de la sucesión de las normas laborales en el tiempo: El «Principio de la condición más beneficiosa»	312
D. LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR	321
E. RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES	322
F. TERRITORIALIDAD DE LAS NORMAS LABORALES. EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO.	322
G. LA INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS. EL PRINCIPIO (IN DUBIO) «PRO-OPERARIO»	323

III

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES
DE TRABAJO (INSTITUCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO)**

1. LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	327
A. EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO: RELACIÓN DE TRABAJO VERSUS RELACIÓN DE PRODUCCIÓN.	327
B. LA DETERMINACIÓN NORMATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: CARACTERIZACIÓN EN NUESTRO DERECHO POSITIVO. a) El criterio general incluyente: las notas definidoras del tipo de trabajo asalariado. a') La voluntariedad. Extensión y límites de la libertad de trabajar. b') Onerosidad de la relación. El salario. c') La ajeneidad en el ejercicio de la prestación. d') La dependencia o subordinación. b) Exclusiones expresas: Los criterios particulares excluyentes. a') Por razones de lógica-jurídica: exclusiones declarativas. b') Por razones de política-jurídica: exclusiones constitutivas. c') Criterio general excluyente: una llamada a la prudencia del intérprete. c) Criterios particulares incluyentes: Las relaciones laborales especiales, típicas y atípicas. a') Las relaciones especiales tipificadas por la Ley. b') Las relaciones especiales atípicas. d) Las relaciones laborales comunes con particularidades sectoriales. e) La situación actual de las zonas grises. La nueva dialéctica laboralización/deslaboralización. f) Las relaciones laborales encuadradas en figuras civiles o mercantiles. El trabajo autónomo y/o el trabajo por cuenta propia. a') El contrato de prestación de servicios: arrendamiento de servicios. b') El contrato de ejecución de obra (trabajo autónomo). c') Los contratos de mandato y comisión mercantil. El contrato de agencia y de mediación en seguros privados. d') El contrato de transportista autorizado con vehículo propio: una exclusión constitutiva. e') Relaciones asociativas. El socio-empleado y los trabajadores a la parte. Los socios de cooperativas de trabajo asociado	328
C. BREVE RECAPITULACIÓN SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN ESPAÑA Y SU SEGMENTACIÓN A EFECTOS DE REGULACIÓN NORMATIVA.	344
2. ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. INSTITUCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO.	347
A. PLANTEAMIENTO GENERAL: LA ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA NUEVA DIALÉCTICA «PROTECCIÓN» VS. «EMPLEO».	347
B. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO	348
C. LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS PARA LA ORGANIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: COLOCACIÓN E INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO. a) El principio general de autonomía privada: libertad de contratación. b) Las normas de organización «pública» del Mercado de Trabajo. a') La problemática sociopolítica: normas de planificación y racionalización. b') Las opciones organizativas de la actividad de intermediación. c') El Régimen jurídico: servicios públicos y las Agencias Privadas. Empresas de trabajo temporal. d') Las fórmulas jurídicas de «Empleo preferente»	351
D. LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS PARA OPTIMIZAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO. EL PAPEL RELEVANTE (NO MARGINAL) DE LAS NORMAS JURÍDICAS. a') Las medidas de	

fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero (Subvenciones, bonificaciones, exenciones...). b') Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional. c') Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de «mano de obra»: «Políticas de demanda»	358
3. EL MARCO JURÍDICO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO . . .	365
A. LA ADOPCIÓN INSTRUMENTAL DE ESQUEMAS CONTRACTUALISTAS DEL DERECHO PRIVADO.	
a) Del Arrendamiento de servicios al Contrato de trabajo: su caracterización como tipo negocial específico pero no independiente. b) Caracterización del Contrato de trabajo. c) La polémica contractualismo-relacionismo en el derecho del trabajo: la contractualidad de las relaciones de trabajo y el valor del contrato de trabajo. d) Lo público, lo colectivo y lo individual en el contrato de trabajo.	365
B. TIPOLOGÍAS DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONTRATO DE TRABAJO COMÚN Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO. EL SISTEMA NORMATIVO DE CONTRATACIÓN LABORAL.	
a) Planteamiento Previo. Un cuadro general. b) Los contratos indefinidos. a') El contrato de trabajo común (Remisión). b') El contrato de trabajo «para el fomento del empleo estable». Vigencia transitoria tras su derogación. c') El contrato de trabajo fijo discontinuo: nueva “estrella” del mercado de trabajo. d') El contrato indefinido adscrito a una obra en el sector de la construcción. c) Los contratos temporales. a') Función y tipología de las modalidades de contratación temporal. b') Contratos temporales estructurales. a'') El “suprimido” contrato de obra o servicio determinado. Derecho Transitorio. b'') Contratos por circunstancias de la producción. c'') Los contratos por sustitución. d'') Reglas generales comunes de los contratos temporales estructurales. c') Contratos temporales coyunturales o por causa de política de empleo. d) Contratos formativos. a') El contrato de formación en alternancia. b') El contrato formativo para la práctica profesional. c') Reglas generales para los contratos formativos. d') Los contratos de personal médico y residentes. e') Actividades formativas reguladas. e) Los contratos a tiempo parcial. a') La modalidad común u ordinaria. b') Los contratos de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo. f) El trabajo a distancia. El contrato a domicilio y el (diverso) contrato de teletrabajo. g) Los «trabajos de colaboración social».	369
4. LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA	395
A. LA PERSONA TRABAJADORA. a) Planteamiento general: la complejidad del concepto jurídico de trabajador como sujeto («débil») del contrato de trabajo, como parte del «personal» de la empresa y como persona. b) Estatuto jurídico del trabajador: la tendencia a la «especificación subjetiva» de los estatutos jurídico-laborales de determinados colectivos de trabajadores. c) La edad. Reglas especiales sobre la «capacidad» de determinados colectivos de trabajadores. d) El sexo: el trabajo de las mujeres. e) La nacionalidad: limitaciones por razón de la nacionalidad. El Estatuto de los trabajadores extranjeros en España. El impacto del Brexit. f) La discapacidad como factor diferenciador: El estatuto personal y derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados	396

B.	EL EMPLEADOR: SU ORDENACIÓN NORMATIVA. a) Planteamiento: la diferenciación entre los conceptos de empleador, empresario, centro de trabajo, empresa y puesto de trabajo. b) La configuración jurídica del concepto de empleador. La titularidad de la organización empresarial. c) Sujetos empleadores: las comunidades de bienes y otros tipos de empresarios. d) La determinación del empleador responsable: las formas de gestión indirecta o relaciones triangulares. a') El empresario aparente versus el empresario oculto: la teoría del levantamiento del velo. b') La comunicación de responsabilidad en los «grupos de empresas». c') Las formas típicas de interposición en la figura del empleador: la Cesión de trabajadores. a'') Cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET). b'') Cesión legal: El régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal. c'') Otros supuestos dudosos: los profesores de religión. d') Las contratas y subcontratas. Descentralización productiva («outsourcing»); responsabilidades laborales. (art. 42 ET). Empresas multiservicios. e') Nuevas formas de cooperación empresarial: modelos organizativos y contractuales. El riesgo en la economía del trabajo para plataformas online (basadas en la ubicación y en la web). f') El supuesto de «auxiliar asociado», el trabajo en común y el trabajo de grupo. e) Determinaciones «accidentales» en la figura del empleador: Nacionalidad. Naturalidad pública. Tamaño. Sector de actividad	409
C.	LA EMPRESA: EL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA Y TÉCNICA DEL TRABAJO. a) La empresa en el ámbito laboral: configuración sociológica y jurídica. b) Empresa-centro de trabajo. La dimensión organizativa. c) El tema de las plantillas. Empleador y puestos de trabajo. d) La documentación de la actividad: el régimen jurídico del permiso de apertura y otros documentos	428
5.	FORMACIÓN Y ESTRUCTURA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO	433
A.	LA FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y NACIMIENTO DE LA RELACIÓN OBLIGATORIA. CARACTERIZACIÓN Y FUNCIONES	433
B.	LA FASE PREVIA: TRATOS PRELIMINARES Y PROMESA O PRE-CONTRATO DE TRABAJO	435
C.	LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIZACIONES DE LA REMISIÓN AL ORDENAMIENTO CIVIL. a) El consentimiento. b) El objeto del contrato de trabajo. c) La causa	437
D.	LOS DENOMINADOS ELEMENTOS ACCIDENTALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. a) La forma y documentación. Contratos escritos: régimen jurídico. La infracción de los preceptos al respecto. El control sindical de los contratos. b) Estipulaciones temporales. Remisión. c) La condición. El periodo de prueba	440
E.	LAS ANOMALÍAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO. RÉGIMEN JURÍDICO. a) Planteamiento general. b) Ineficacia. a') La nulidad total. Rescisión y relaciones laborales de hecho. b') La nulidad parcial: sustitución de cláusulas contractuales nulas. c') Anulabilidad. c) La simulación del contrato. d) El fraude de Ley y el abuso de derecho	444
6.	ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. (CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO) . . .	451
A.	PLAN DE ESTUDIO	452
B.	LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU RÉGIMEN JURÍDICO. a) La determinación genérica de la prestación de servicios. a') La mecánica general de la especificación de las obligaciones genéricas en el ámbito laboral. Y su difícil inserción en el contrato de trabajo. (El protagonismo del poder de organización en la empresa). b') El poder de	

- dirección del empresario. a”) Concepto, fundamento y fuentes de regulación. b”) Principales manifestaciones del poder de dirección empresarial. c”) El sistema de límites del poder (genérico) de dirección: Límites sustanciales y procedimentales. c’) El modo de la prestación de servicios. a”) El deber de diligencia debida. b”) El deber de buena fe del trabajador. c”) Pacto de no concurrencia post-contractual. d”) Pacto de plena dedicación o pacto de exclusiva. e”) Pacto de permanencia en la empresa. d’) La singular forma de cumplimiento del contrato de trabajo: el «deber de obediencia». e’) El deber de seguridad del trabajador. f’) El deber de rendimiento y/ o productividad de la prestación. b) La determinación específica de la prestación de servicios. a’) La determinación objetiva de la prestación de servicios: el régimen de la «Clasificación profesional». b’) La movilidad funcional del trabajador: reglas generales, ascensos y antigüedad. c’) La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios. a”) Planteamiento previo: la exigencia de localización de la prestación. b”) Movilidad geográfica: régimen jurídico de los desplazamientos y traslados. d’) Las determinaciones temporales: el tiempo de trabajo. a”) Régimen jurídico de la jornada de trabajo. b”) Las Horas extraordinarias. c”) El descanso semanal y días festivos. d”) El descanso anual: el derecho a las vacaciones. e’) Horario de trabajo: horario fijo y horario flexible. Trabajo nocturno y a turnos. «Cuándo trabajar». a”) Trabajo nocturno. b”) El sistema de organización de trabajo a turnos. f’) Las reducciones legales de jornada. c) Las modificaciones de la prestación: del «ius variandi» como excepción a regla normalizada de gestión. Las modificaciones sustanciales de la condiciones de trabajo. d) Deberes del empleador vinculados con la prestación de servicios: los deberes de protección. a’) El deber general de protección: fundamento y manifestaciones. El nuevo marco de la responsabilidad social de la empresa. b’) El deber de ocupación efectiva y adecuada: régimen jurídico. c’) El principio de no discriminación y el deber de trato igual. d’) El deber de respeto a la dignidad e intimidad del trabajador. e’) El deber de capacitación. f’) El deber de Seguridad y la Política de Prevención de Riesgos laborales. g’) El deber de acción social: viviendas y economatos para trabajadores. e) Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios. 453
- C. LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y SU RÉGIMEN JURÍDICO. EL SALARIO. a) Planteamiento general. Los puntos de vista económico, político social y jurídico en el tema del salario. b) El régimen jurídico del salario. c) El concepto jurídico-normativo (concepto legal) de salario. a’) El salario. b’) Las percepciones económicas no salariales. d) La estructura salarial. a’) Concepto de estructura salarial. b’) El salario base. c’) Complementos salariales. e) Compensación y absorción de conceptos salariales. f) Modalidades de salario. g) La determinación de la cuantía del salario. a’) La fijación de topes mínimos. El salario mínimo interprofesional. b’) Fijación de topes máximos. c’) La garantía del poder adquisitivo: Cláusulas de escala móvil y de revisión salarial. h) El principio de igualdad retributiva. i) El cumplimiento de la obligación salarial. a’) Tiempo de pago. b’) El lugar de pago del salario. c’) Medio, forma y documentación del pago. j) El crédito salarial y su protección. a’) Garantía frente a los acreedores del trabajador: las reglas de inembargabilidad relativa. b’) El crédito salarial como crédito privilegiado. c’) Garantía frente a la insolvencia del empleador: El Fondo de Garantía Salarial. 510

7. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. (INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL Y DEL TRABAJO; MODIFICACIONES SUBJETIVAS; SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO)	547
A. PLANTEAMIENTO GENERAL	548
B. LA MODIFICACIÓN SUBJETIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO: LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA. a) Identificación del supuesto de hecho. b) Requisitos legales: deberes de información y consulta como garantías de procedimiento. c) Efectos sucesorios y responsabilidades empresariales	549
C. INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. a) Interrupción del trabajo por causas imputables al empleador: la mora accipiendi b) Interrupciones no periódicas de la prestación de servicios por parte del trabajador. Los permisos retribuidos. a') Los Supuestos. b') El procedimiento. c') Los efectos	559
D. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. a) Configuración jurídica de la Suspensión. b) Causas de la suspensión. c) Los requisitos procedimentales. d) Los efectos de la suspensión. e) El final de la situación suspensiva. f) Suspensión y modalidades del contrato. g) Suspensión y relaciones especiales de trabajo. h) Extinción del contrato y situaciones de suspensión. Especial referencia al despido, y a los despidos colectivos. i) Suspensión y Seguridad Social	564
E. LAS EXCEDENCIAS DEL TRABAJADOR. a) Configuración general. b) Causas. c) Efectos	594
F. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. a) Configuración técnica del fenómeno extintivo. b) Clasificación de los supuestos extintivos. c) La decadencia del término. d) El cumplimiento de las condiciones pactadas (Condición resolutoria). e) El mutuo disenso. f) Los despidos colectivos. a') Planteamiento político-jurídico. El despido colectivo en el marco de los supuestos extintivos del contrato de trabajo. b') Concepto y caracteres configuradores del despido colectivo. c') El supuesto de hecho legalmente previsto y las causas que habilitan los despidos colectivos. d') El procedimiento para la realización del despido colectivo. e') Supuesto especial de procedimiento de regulación de empleo tramitado en los casos de procedimientos concursales. f') Los efectos del despido colectivo. g) Los despidos colectivos por fuerza mayor. a') Las causas. b') Procedimiento y efectos. h) El despido disciplinario. a') Desistimiento e incumplimiento. b') Configuración jurídica del despido disciplinario. c') Causas de despido. d') Formalización del despido disciplinario: requisitos de la comunicación. a'') Despidos comunes. b'') Despidos de representantes sindicales y miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa. Despido del trabajador afiliado a un sindicato. e') Reclamación judicial, calificación y efectos del despido disciplinario. Procedencia, improcedencia y nulidad. Indemnizaciones. La readmisión. i) Extinción por causas objetivas. a') El sentido político-jurídico de la institución y la dificultad de su encuadramiento dogmático (el concepto de despido objetivo). b') Las causas del despido objetivo. a'') La Ineptitud del trabajador. b'') La inadaptación a modificaciones técnicas del puesto de trabajo. c'') Extinción contractual por despido económico individual. d'') La excesiva morbilidad o absentismo «involuntario». e'') La insuficiencia e inestabilidad de la consignación económica pública que sustenta el contrato. c') La forma del despido por causas objetivas: las garantías de procedimiento. d') Los efectos del despido por causas objetivas. j) La extinción del contrato por voluntad del trabajador.	

a') Configuración jurídica. b') Las «dimisiones provocadas»: resolución del contrato por incumplimiento del empresario. c') La Dimisión del trabajador. Configuración y regulación jurídica. d') El abandono del trabajador. Configuración y regulación jurídica. e') El «abandono» o «dimisión provocada» por ser víctima de violencia de género k) La desaparición de las partes: la incapacidad permanente y la Jubilación.	
a') Configuración jurídica. b') Identificación y regulación de supuestos que afecten al trabajador. a'') La muerte del trabajador. b'') Jubilación del trabajador. c'') La Incapacidad Permanente del trabajador. c') Identificación y regulación de supuestos que afectan al empresario. a'') Empresario individual. b'') Empresario persona jurídica: La extinción de la personalidad jurídica del contratante.	596
8. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO	657
A. Planteamiento general y significado jurídico	657
B. LAS CUESTIONES GENERALES. a) Identificación de las relaciones de trabajo de carácter especial. b) El carácter jurídico de las relaciones especiales. c) El Derecho supletorio. d) El procedimiento de regulación de las relaciones especiales de trabajo.	658
C. ESTUDIO DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PARTICULARES RELACIONES ESPECIALES. a) Personal de alta dirección. b) El contrato de trabajo del personal al servicio del hogar familiar. c) Deportistas profesionales. d) Artistas en espectáculos públicos. e) Agentes mercantiles por cuenta ajena y dependientes (representantes de comercio). f) Trabajo de penados en Instituciones Penitenciarias. g) Minusválidos en centros especiales de empleo. h) Personal civil en establecimientos militares. i) Personal español que trabaja en Bases USA. j) Estibadores portuarios. k) ¿Trabajadores de la minería?	660
D. ACTUALIDAD DE OTRAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES: VISIÓN PANORÁMICA. a) Personal sanitario en formación especializada a través del sistema de residencia b) Abogados en despachos, individuales o colectivos. c) ¿Profesores de religión no funcionarios en centros públicos? d) ¿El personal laboral al servicio de las AAPP?.	681
9. EL SISTEMA DE GARANTÍAS SECUNDARIAS DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	685
A. LA NATURALEZA DUAL DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO. LA DUALIDAD DE VÍAS DE RECLAMACIÓN	685
B. RÉGIMEN GENERAL PARA LOS SUPUESTOS DE INCUMPLIMIENTO. EL DERECHO SOCIAL SANCIONADOR: ADMINISTRATIVO Y PENAL. A) LA GARANTÍA ADMINISTRATIVA DEL ORDENAMIENTO LABORAL: UNA FUNCIÓN DE POLICÍA LABORAL. B) LA TUTELA PENAL DE LOS DERECHOS SOCIO-LABORALES: ZONAS DE FRONTERA DIFUSAS	687
C. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	694
D. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL.	704

IV
**ORDENACIÓN JURÍDICA DE LOS CONFLICTOS
 COLECTIVOS DE TRABAJO**

A. PLANTEAMIENTOS GENERALES: LOS CONFLICTOS LABORALES Y SUS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN. LOS CONFLICTOS SOBRE DERECHOS Y LOS DE INTERESES	709
B. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (ESPECIALMENTE DE LOS CONFLICTOS SOBRE INTERESES). a) La composición (solución) de conflictos colectivos laborales sobre intereses: «Heteronomía» y «Autonomía». b) Régimen jurídico de los procedimientos de solución de conflictos colectivos. a') El procedimiento «administrativo» de conflicto colectivo regulado en el R.D.L. 17/1977. b') Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos: El Acuerdo colectivo sobre solución autónoma de conflictos laborales y los sistemas equivalentes en las Comunidades autónomas	711
C. ORDENACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE «PRESIÓN» COLECTIVA. a) La huelga. a') Configuración jurídica del derecho de huelga. b') El ámbito subjetivo del derecho de huelga. c') La titularidad del Derecho de huelga. d') Modalidades de huelga. e') El procedimiento de realización de la huelga. f') Límites constitucionales en el ejercicio del Derecho de huelga: Los servicios esenciales para la comunidad. g') El derecho a no ejercitar la huelga. La «otra» faceta del derecho de huelga. h') Formas de terminación de la huelga. El arbitraje obligatorio. i') Efectos de la huelga. b) El cierre patronal. a') La problemática inclusión del cierre patronal entre las modalidades generales de conflicto colectivo del art. 37.2 CE. b') Modalidad de cierre patronal formalmente admitida: La licitud del llamado «cierre defensivo» configurado restrictivamente como simple «poder de policía». c') Efectos jurídicos.	727
REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA	763

ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
AES	Acuerdo Económico y Social (9.10.84)
AICV	Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos Normativos de 28 de abril de 1997
AIEE	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 28 de abril de 1997
AINC	Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva
AENC	V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023, 2024 y 2025, suscrito con fecha 10 de mayo de 2023 (BOE 31-5-2023)
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal (5.1.1980)
AN	Audiencia Nacional
ANE	Acuerdo Nacional de Empleo (9.7.1981)
Art.	Artículo
ASAC	Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales
ASEC	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
BOE	Boletín Oficial del Estado
C.c.	Código Civil
CC.AA.	Comunidades Autónomas
Ccom	Código de Comercio
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CEDS	Comité Europeo de Derechos Sociales
CEPDHLF	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convención Europea de Derechos Humanos) de 4 de noviembre de 1950
CES	Consejo Económico y Social
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CP	Código Penal
CSE	Carta Social Europea
D	Decreto
Disp.Adic.	Disposición Adicional
Disp.Derog.	Disposición Derogatoria
DGT	Dirección General de Trabajo
DOC	Diario Oficial de las Comunidades Europeas «Serie C»
DOS	Decreto 2380/1973, de 17.8, sobre Ordenación del Salario
Disp.Trans.	Disposición Transitoria
DUDHNU	Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948
EE.LL	Entidades Locales
EOMF	Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (Ley 50/1981, 30 diciembre)

ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLg 2/2015, de 23.10)
ETOP ó CETOP	Expediente de Regulación Temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
FGS	Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
JS	Juzgado de lo Social
IMAC	Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSALUD	Instituto Nacional de la Salud
INSERSO	Instituto Nacional de Servicios Sociales
INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LAJG	Ley 1/1996, 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita
LAJE	Ley 52/1997, 27 noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas
LAS	Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical
LBE	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo
LEBEP	Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el nuevo Texto Refundido
LBPL	Ley 7/1989, 12 abril, de Bases de Procedimiento Laboral
LBSS	Ley de Bases de la Seguridad Social (Ley 193/1963, de 28 de diciembre)
LC	Ley Concursal (RD-leg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal)
LCAP	Ley de Contratos de las Administraciones Públicas (Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de octubre, que aprueba el nuevo Texto Refundido)
LCFL	Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre)
LCEE	Ley sobre información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (Ley 10/1997, 24 de abril)
LCT	Ley de Contrato de Trabajo (Libro I, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944; Libro II, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944)
LDP	Ley 38/1988, 28 diciembre, de Demarcación y Planta Judicial
LE	Ley de Empleo, RDLeg. 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el nuevo Texto Refundido
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero)
LECr	Ley de Enjuiciamiento Criminal (Real Decreto de 14 de septiembre de 1882)
LETT	Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (L.14/1994, de 19 de mayo)
LETAU	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajo Autónomo
LGS	Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 de abril)
LGSS	Ley General de Seguridad Social (RDLg 8/2015, 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social)
LGSS(74)	Decreto 2065/1974, 30 mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
LISMI	Ley de integración social de los Minusválidos (Ley 13/1982, de 7 de abril)

LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)
LJCA	Ley 29/1998, 13 julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa
LMFAS	Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social («Ley de Acompañamiento»), correspondiente al año que se indica
LO	Ley Orgánica
LOE	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
LODE	Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación (Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio)
LOExIS	Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su integración social (Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre) (Ley Orgánica de Extranjería) y por Ley Orgánica 14/2003
LOFAGE	Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (Ley 6/1997, de 14 de abril)
LOFCS	LO 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
LOGP	Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria
LOIMH	LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOIT	Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ley 23/2015, de 21 de julio)
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOPDGDD	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LORAP	Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LOR)
LOSSP	Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (Ley 30/1995, de 8 de noviembre)
LOTC	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1979, de 3 de octubre)
LOVG	LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
LPACAP	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
LPFP	Ley Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2000, de 29 de noviembre)
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado, correspondiente al año que se indica
LPL	Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril) (Derogado)
LPNC	Ley de Prestaciones No Contributivas de la Seguridad Social (Ley 26/1990, de 20 de diciembre)
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social
LSS	Ley de Seguridad Social (D.21.4.1966)
LRL	Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976, de 8 de abril)
LSA	Ley de Sociedades Anónimas (Texto Refundido aprobado por Decreto 1564/1989, de 22 de diciembre)

LSNS	Ley 16/2003, de Cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud
MATEPSS	Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MUFACE	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
MUGEJU	Mutualidad General Judicial
MUNPAL	Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local
OGSHT	Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (aprobada por OM de 9 de marzo de 1971)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
OMV	Orden de Mejoras Voluntarias (Orden de 28 de diciembre de 1966)
OSS	Orden de 29 de noviembre de 1973 para el desarrollo del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966
PRE	Procedimiento de Regulación de Empleo
RAI	Renta Activa de Inserción
RD	Real Decreto
RD-Ley	Real Decreto-Ley
RD-Leg	Real Decreto-Legislativo
RDLRT	Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo
REA	Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (actualmente Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios)
REEH	Régimen Especial de Seguridad Social de los Empleados de Hogar (actualmente Sistema Especial de Empleados de Hogar)
Res	Resolución (actualmente Sistema Especial de Empleados de Hogar)
RETA	Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos
RETM	Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar
RLOEXIS	Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica de Extranjería, aprobado por Real Decreto 864/2001, de 20 de julio
RPPF	Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones
RTC	Repertorio del Tribunal Constitucional
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SIPE	Servicios Integrados para el Empleo (regulados por RD 735/1995, de 5 de mayo)
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
SMI	Salario mínimo interprofesional
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Autónomas
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STSud	Sentencia del Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina
STrC	Sentencia del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción

TC	Tribunal Constitucional
TCEE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (firmado en Roma el 25 de marzo de 1957)
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TUE	Tratado de la Unión Europea (Acuerdo de Maastricht) de 7 de febrero de 1992
TUE	Tratado de la Unión Europea (Modificado en el marco del Tratado de Lisboa, firmado por los representantes de todos los estados miembros de la Unión Europea (UE) en Lisboa el 13 de diciembre de 2007)
UE	Unión Europea

PRÓLOGO

Resulta claro el papel central del razonamiento público para la comprensión de la justicia. Este reconocimiento nos lleva a una conexión entre la idea de la justicia y la práctica de la democracia puesto que en la filosofía política contemporánea ha ganado amplia aceptación la idea de que la democracia se entiende mejor como «el gobierno por discusión».

AMARTYA SEN¹

El Derecho Social del Trabajo se encuentra en un proceso de reforma permanente en un sentido inequívocamente liberalizador, aunque en una dialéctica —siempre presente— entre garantismo y desregulación legislativa. La legislación «aluvional» y pretendidamente de urgencia (el reclamo a las razones de urgencia y a sus instrumentos técnicos, las autocalificadas «leyes de excepción») lo evidencia de forma visible. Es así que el Derecho del Trabajo se encuentra, nuevamente, sujeto a un intenso proceso de cambio cualitativo, a cuyo final —que no se atisba todavía— algo es ya seguro: surgirá un nuevo Derecho del Trabajo más flexible y diversificado en todos sus ámbitos y contenidos. El proceso es inacabado y lo más significativo sea quizás el hecho mismo de que la contingencia y la improvisación se han instalado en el Derecho Social, en sus instituciones y en sus estructuras normativas. La trascendencia de los cambios en curso es perceptible en la considerada legislación de «emergencia o de «excepción» derivada de la pandemia Covid-19. Dicha pandemia supuso la declaración del estado de alarma, al que siguió una panoplia de reales decretos-leyes (ulteriormente convalidados) que han incidido de manera significativa en el Derecho del Trabajo y materias conexas. La reforma laboral de 2021 introdujo cambios significativos en el Estatuto de los Trabajadores. En esta edición se estudia la incidencia de estas reformas y las sucesivas que se han venido produciendo en los años 2022 y 2023. Actualmente se está planteando una reforma más intensa del ordenamiento jurídico laboral que tendría un gran impacto en el Estatuto de los Trabajadores.

¹ SEN, A.: *La idea de la justicia*, trad. Hernando Valencia Villa, Madrid, Ed. Taurus/Santillana Editores Generales, 2010, pág. 354.

En todo caso, este *Manual* pretende llevar a cabo un análisis riguroso técnico-jurídico y de política legislativa, que al mismo tiempo sea comprensible por una amplia multiplicidad de destinatarios. Es principalmente —aunque no exclusivamente— un *Manual* al servicio de la docencia universitaria, nacido en la Universidad y por tanto destinado, en principio, a la Universidad. Se dirige, igualmente, a todos los profesionales interesados en esta materia. Contiene un material de trabajo muy válido y eficaz, para los alumnos de los nuevos Grados y Master universitarios, en cuyos contenidos se integran materias vinculadas al Derecho Social. Y también es un *Manual* para que se utilice fuera de las dependencias y enseñanzas estrictamente universitarias.

Esta obra se ha venido publicando hasta el momento por los mismos autores en las ediciones anteriores por la Editorial Comares, y ahora se ofrece oportunamente actualizada con las importantes reformas legislativas que se han venido realizando. Desde la 11.^a edición se incorporó, como coautora, la profesora María Nieves Moreno Vida. A partir de la edición de 2018 se incorporó también como coautor, el profesor Francisco Vila Tierno.

No obstante, a partir de la 11.^a edición no figura como autor el profesor José Vida Soria, por su expreso deseo de retirarse completamente de toda tarea investigadora y docente universitaria. Pero los autores queremos dejar constancia no sólo de su Magisterio general, sino además, y más precisa y concretamente, del hecho de que la concepción global y la sistemática de este *Manual* —que tiene el lector ante sí— es inequívocamente deudora intelectual del pensamiento y de la actividad científica del Profesor José Vida. Quede aquí constancia de ese reconocimiento y también del hecho de que para todos nosotros es un honor y una satisfacción el poder continuar una obra que nació bajo su Magisterio intelectual y que siempre será tributaria de su quehacer y de sus enseñanzas.

En el desarrollo discursivo de cada uno de los capítulos y temas de este Manual se ha tratado de utilizar un lenguaje inclusivo de género, el cual también viene siendo empleado, paulatinamente, por la misma legislación laboral. El «lenguaje jurídico» no es una simple cuestión formal, sino que expresa una cuestión de fondo. Ello no obstante, en muchos casos todavía se utiliza un lenguaje tradicional que, en gran medida, es aun deudor del que continúan utilizando las normas iuslaborales.

Granada, 31 de julio de 2023

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE
MARÍA NIEVES MORENO VIDA
FRANCISCO VILA TIERNO



COMARES
editorial



ISBN 978-84-1369-645-4

9 788413 696454