

Manual de Derecho del Trabajo

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

24.^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

24.^a EDICIÓN

GRANADA, 2026

© Los autores

Editorial Comares, 2026
Polígono Industrial Juncaril
C/ Baza, parcela 208
18220 Albolote (Granada) España
Tlf: 958 46 53 82

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

ISBN: 979-13-7033-157-3 • Depósito Legal: Gr. 1080/2026

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

SUMARIO

ABREVIATURAS	XXIII
PRÓLOGO	XXIX

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	7
a) Polisemia del concepto de trabajo: relevancia para las «normas laborales» .	7
b) Los caracteres del trabajo objeto del Derecho del Trabajo	8
C. APARICIÓN Y FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	15
a) La «Historicidad» del Derecho del Trabajo	15
b) Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo	15
a') <i>Generalización de los fenómenos de relaciones de trabajo social y jurídicamente «diferenciado»: la libertad de mercado</i>	15
b') <i>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)</i>	18
c) El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico	24
a') <i>Internacionalización y constitucionalización de los principios y derechos socio-laborales</i>	24
b') <i>La sistematización y expansión de la legislación laboral</i>	25
c') <i>El desarrollo de este proceso en España: desde los orígenes hasta la situación actual</i>	27
D. LA CONFIGURACIÓN TÉCNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO	33
a) El sentido político-jurídico: Las razones de ser del Derecho del Trabajo. . .	33
b) Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo	35
a') <i>Su encuadramiento en el orden jurídico general: una rama horizontal (o transversal) del Derecho.</i>	35
b') <i>El Derecho del Trabajo como Derecho especial, como legislación excepcional o como Derecho común de la actividad profesional</i>	37

c') <i>La naturaleza jurídica: Derecho público «versus» Derecho privado. El Derecho del trabajo como paradigma del Derecho social</i>	39
c) Los «tipos» de Derecho del Trabajo: Su evolución y futuro.	41

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 (INSTITUCIONES E INSTRUMENTOS NORMATIVOS)	55
A. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES (PLAN DE ESTUDIO)	56
B. LOS ORÍGENES Y LA EVOLUCIÓN INICIAL	57
a) Las primeras iniciativas	57
b) La internacionalización obrerista (Las Internacionales obreras)	57
C. INTERNACIONALIZACIÓN ESTATALISTA (JURÍDICA E INSTITUCIONAL). (LA INSTRUMENTACIÓN JURÍDICA DE UNA «COMUNIDAD INTERNACIONAL LABORAL»)	57
a) Tratados internacionales de contenido laboral. Situación actual. Materias típicas objeto de tratamiento por Tratados internacionales.	58
b) Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	58
a') <i>Antecedentes y proceso de formación</i>	58
b') <i>Los principios inspiradores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la política internacional mundial: formulación y evolución</i>	59
c') <i>Estructura interna de la Organización Internacional del Trabajo</i>	60
d') <i>Funciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las normas jurídicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenios, Recomendaciones, otros instrumentos</i>	61
d) Otros ámbitos y otras formas normativas internacionales con incidencia en temas laborales: La formulación de derechos laborales como derechos fundamentales; su instrumentación normativa y su aplicación	62
D. EL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EUROPEO: EL CONSEJO DE EUROPA Y LA UNIÓN EUROPEA	64
a) Los orígenes	64
b) La política laboral y las normas internacionales del Consejo de Europa. La Carta Social Europea como Constitución Social de Europa	65
a') <i>Planteamiento general</i>	65
b') <i>El Convenio Europeo de Derechos (civiles) Humanos y su nuevo vigor sociolaboral mediante la técnica del juicio de Convencionalidad ex artículo 96 de la Constitución Española</i>	65
c') <i>La Carta Social Europea (originaria y revisada). Contenido y mecanismos de aplicación de la auténtica "Constitución Social de Europa". Otro impulso del Juicio de convencionalidad</i>	66
c) El Derecho Social Comunitario	68
a') <i>Los orígenes. Los temas de política laboral y la formación de la Comunidad Europea. El llamado Espacio Social Europeo</i>	68
b') <i>El Derecho laboral comunitario</i>	68

a'') <i>Los Principios y Derechos Fundamentales. Las Cartas Comunitarias de Derechos sociales fundamentales. Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS)</i>	69
b'') <i>Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea: Normas e instituciones</i>	70
c'') <i>Las instituciones «laborales» de la Unión Europea. El Comité Económico Social y otros organismos consultivos</i>	76
d'') <i>La jurisdicción europea</i>	77
c') <i>Consideraciones críticas</i>	77
3. FUENTES CONSTITUCIONALES DE CARÁCTER LABORAL	79
A. INTRODUCCIÓN	79
B. UNA VISIÓN CRÍTICA Y GLOBAL DEL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EN EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL	82
C. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO ESPAÑOL	83
a) Los antecedentes	83
b) Una descripción inicial	83
c) Los marcos político-económico y político-social	84
d) Los derechos de los trabajadores	85
e) Otros derechos «sociales» constitucionales. La interpretación «laboralizada» de los derechos fundamentales	86
f) El marco institucional para las relaciones de trabajo asalariado en la Constitución	87
g) El desarrollo de los derechos laborales constitucionales	90
h) La protección constitucional de los derechos de contenido laboral	91
i) Suspensión de los derechos constitucionales laborales	92
4. FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO (LA HETERONOMÍA). LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA LABORAL	95
A. INTRODUCCIÓN	95
B. EL DESARROLLO NORMATIVO ORDINARIO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES: UNA DESCRIPCIÓN CRÍTICA DEL MARCO NORMATIVO LABORAL	96
a) Una descripción inicial	96
b) Consideraciones críticas	99
C. LA ORGANIZACIÓN DEL INTERVENCIONISMO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA ADMINISTRACIÓN LABORAL	107
a) La organización burocrática laboral	108
b) La Inspección de Trabajo	108
c) Órganos consultivos sociolaborales	111
D. LA JURISDICCIÓN LABORAL: ASPECTOS ORGANIZATIVOS	113
5. LAS FUENTES PROFESIONALES: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL	115
A. PLANTEAMIENTO GENERAL	116
B. IDENTIFICACIÓN DE LOS PODERES SOCIALES PROFESIONALES. EL SINDICATO	117
a) El interés colectivo profesional y su institucionalización: del movimiento obrero al sindicalismo	117
b) El proceso de «personificación» dinámica del interés colectivo: reunión, coalición, sociedades de resistencia, asociaciones, sindicatos	118

c)	El Sindicato: concepto y caracteres	119
d)	Sindicalismo, sindicato y ordenamiento jurídico. La actitud del Estado frente al «hecho sindical»: los modelos jurídico-sindicales	119
e)	El modelo español: evolución y situación actual. El nuevo programa constitucional de «ciudadanía» y de «democracia industrial»	121
a')	<i>Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España</i>	121
b')	<i>El sindicalismo vertical y corporativo: la organización sindical española (1936-1976)</i>	122
c')	<i>El retorno al sindicalismo democrático: el modelo jurídico-constitucional de regulación sindical</i>	123
d')	<i>La crisis del modelo neocorporativo: disfunciones y revisiones del sindicalismo más representativo</i>	125
f)	El régimen jurídico sindical	128
a')	<i>El derecho a las libertades sindicales</i>	128
a'')	<i>El contenido complejo del derecho a la libertad sindical: el «Contenido esencial» y el «Contenido adicional». Un cuadro global</i>	128
b'')	<i>El ámbito objetivo del derecho a la libertad sindical: el derecho de fundación o de creación de sindicatos</i>	129
a''')	<i>La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones</i>	129
b''')	<i>El procedimiento fundacional de sindicatos: Estatutos. Publicidad</i>	135
c''')	<i>Estructuras sindicales. Criterios de organización y tipología sindical</i>	136
d''')	<i>La «unidad-pluralidad» sindicales: la figura del sindicato más representativo. Fundamento. Criterios para su determinación. El estatuto jurídico privilegiado. Otros criterios de representatividad: el sindicato suficientemente representativo. El sindicato implantado</i>	138
c'')	<i>Ámbito subjetivo: el derecho individual de afiliación. Libertad positiva y negativa. Cláusulas de seguridad o «presión» sindical</i>	141
d'')	<i>La tutela jurídica de los derechos de libertad sindical (Título V, artículos 12 a 15 LOLS y normas concordantes)</i>	145
b')	<i>El régimen jurídico del sindicato</i>	148
a'')	<i>El principio de autonomía organizativa de la estructura interna del sindicato y sus manifestaciones. El principio de democracia interna. Los sindicatos asamblearios</i>	148
b'')	<i>Significado y alcance de la adquisición de personalidad jurídica del sindicato. Las responsabilidades del sindicato</i>	149
c'')	<i>Los derechos de actividad sindical o libertad de gestión externa</i>	150
e'')	<i>El régimen de disolución y extinción del sindicato</i>	153
c')	<i>Organización y acción sindical en la empresa: secciones y delegados sindicales</i>	154
a'')	<i>Problemática general</i>	154
b'')	<i>Régimen jurídico</i>	155
d')	<i>El fenómeno sindical en la Función Pública: una regulación unitaria</i>	158
a'')	<i>Problemática general</i>	158
b'')	<i>Régimen jurídico</i>	159
e')	<i>«Sindicatos» y «asociaciones» empresariales «ex artículo 7» CE</i>	161

f') <i>El régimen de las formas de organización no sindical de intereses profesionales.</i>	164
C. REPRESENTACIÓN LEGAL «UNITARIA» DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	168
a) Planteamiento general: el sentido y significado de esta representación	168
b) La regulación legal vigente	170
c) La organización de la representación legal «unitaria» de los trabajadores	171
a') <i>Planteamiento general</i>	171
b') <i>Estructura legal de la representación unitaria</i>	171
c') <i>Funcionamiento del Comité</i>	173
d') <i>Carácter jurídico, composición, y organización interna</i>	173
e') <i>Funciones y competencias</i>	174
f') <i>El estatus del Delegado de personal o miembro del Comité de empresa</i>	180
g') <i>El procedimiento electoral</i>	182
d) La representación específica a efectos de prevención de riesgos laborales.	185
e) Los «comités de empresa europeos»	187
a') <i>Planteamiento general</i>	187
b') <i>Organización del sistema</i>	188
c') <i>El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta</i>	189
d') <i>Composición del Comité</i>	190
e') <i>Competencias del Comité de Empresa Europeo</i>	191
f') <i>Funcionamiento</i>	192
g') <i>Normas específicas para la aplicación en España</i>	193
f) La «implicación» de los trabajadores en las sociedades europeas	194
g) Organización de la representación unitaria en el ámbito del sector público	197
a') <i>La pluralidad «personal funcionario, personal estatutario y personal laboral»</i>	197
b') <i>Régimen jurídico</i>	198
h) La respuesta legal ante situaciones de ausencia de representación legal de los trabajadores: «comisiones ad hoc» de elección directa («democrática»)	203
D. El Derecho de reunión y asamblea en los ámbitos laboral y funcional.	204
a) Significado jurídico-político	204
b) El Derecho de reunión y asamblea en el ámbito laboral.	205
a') <i>Planteamiento general</i>	205
b') <i>Régimen jurídico</i>	206
c) El derecho de reunión y asamblea en el ámbito funcional	206
6. LA EXPRESIÓN DE LOS PODERES SOCIALES CON FUERZA JURÍDICA NORMATIVA	
EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA JURÍDICA CONVENCIONAL	209
A. ANÁLISIS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA (PUNTO DE VISTA DINÁMICO)	210
B. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MANIFESTACIÓN FORMAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA. CONFIGURACIÓN JURÍDICA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO	211
a) Configuración jurídica y carácter jurídico generales en el Derecho español. La garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva	211
b) Concepto legal	213
c) Tipos legales de convenios colectivos: ordinarios y de eficacia general.	214
d) Modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes o afines. Especial referencia a los «acuerdos de empresa»	216

e)	El ámbito de los convenios colectivos	218
a')	<i>Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo</i>	218
b')	<i>Concurrencia de convenios. La prohibición de concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones</i>	222
a'')	<i>Configuración jurídica general</i>	222
b'')	<i>La regla general de intangibilidad de los convenios vigentes</i>	226
c'')	<i>Las excepciones</i>	229
c')	<i>La estructura de la negociación colectiva. La negociación colectiva articulada: Los Acuerdos Marco. Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas</i>	234
f)	Los sujetos del convenio colectivo.	239
a')	<i>Las partes contratantes: legitimación para negociar</i>	239
b')	<i>Los sujetos obligados. La inaplicación del convenio colectivo.</i>	242
g)	La adhesión a un convenio colectivo vigente	247
h)	La extensión del convenio colectivo. Actos administrativos de extensión (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos)	248
i)	El contenido del convenio colectivo: ámbito y límites.	250
a')	<i>El contenido normativo del convenio colectivo.</i>	250
b')	<i>El contenido obligacional.</i>	254
c')	<i>El contenido mínimo del convenio colectivo</i>	254
j)	Forma.	256
k)	La elaboración del Convenio: la negociación colectiva. El deber de iniciar la negociación	257
a')	<i>Inicio.</i>	257
b')	<i>El deber de iniciar la negociación</i>	258
c')	<i>La determinación y constitución de la Comisión deliberante</i>	259
d')	<i>La negociación como proceso. Los deberes de negociar y de buena fe. Incidencias (el arbitraje, la aparición del conflicto colectivo y la huelga)</i>	260
l)	La validez jurídica del convenio colectivo. Registro, Depósito, Revisión administrativa y jurisdiccional. La impugnación del convenio colectivo	262
m)	La eficacia jurídica del convenio colectivo	271
a')	<i>Publicación y entrada en vigor.</i>	271
b')	<i>La duración del convenio colectivo. Modificación o revisión. Terminación. Sucesión de convenios</i>	272
c')	<i>Eficacia jurídica del convenio.</i>	275
n)	La «administración» y la interpretación del convenio	276
C.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL	278
a)	Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional.	278
b)	Régimen jurídico	280
a')	<i>Tipos de instrumentos colectivos: Pactos colectivos y Acuerdos colectivos</i>	280
b')	<i>Sujetos legitimados para negociar, unidades de negociación y procedimiento de negociación.</i>	281
c')	<i>Dinámica de la negociación colectiva funcional</i>	285

d') <i>Eficacia jurídica de los pactos y acuerdos colectivos en la función pública</i>	286
e') <i>Contenido de la negociación colectiva funcionarial y sus limitaciones legales</i>	287
D. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: LOS «ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL»	289
a) Configuración técnico-jurídica de los «Acuerdos de Interés Profesional» como pactos colectivos	289
b) Las reglas básicas de su régimen jurídico: remisiones al Derecho Privado y reglas específicas	291
c) El derecho a la libre competencia como límite a los pactos colectivos de interés profesional	293
E. FORMAS DE INTEGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES». LA CONCERTACIÓN SOCIAL. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	295
7. OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO	301
A. LOS REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR Y SU VIGENCIA ACTUAL. LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES («NORMATIVA LABORAL INTERNA»)	301
B. LOS USOS Y COSTUMBRES: LA COSTUMBRE «LABORAL» O «PROFESIONAL»	302
C. LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS GENERALES DEL DERECHO, «EN» Y «DEL» DERECHO DEL TRABAJO	303
D. LA JURISPRUDENCIA COMO «FUENTE» DEL DERECHO DEL TRABAJO	304
8. LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN DERECHO DEL TRABAJO	307
A. PLANTEAMIENTO GENERAL	307
B. LOS PROBLEMAS DE JERARQUÍA Y LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES ...	308
a) Principios generales de jerarquía. El artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores	308
b) La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque heteronómico.	309
a') <i>El principio de Reserva legal</i>	310
b') <i>La aplicación de los reglamentos laborales</i>	312
c) Jerarquía y articulación de normas en el bloque de la autonomía colectiva ..	313
a') <i>El «orden jerárquico» derivado del tipo de convenios</i>	313
b') <i>La concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones.</i> ...	314
d) Las relaciones entre normas estatales y colectivas	316
e) Función y eficacia del contrato de trabajo: la «individualización» de las relaciones laborales (La autonomía individual «en masa»)	318
C. LOS CONFLICTOS DE APLICACIÓN ENTRE LAS NORMAS LABORALES	320
a) Conflictos entre normas vigentes. El «Principio de norma más favorable» ..	320
b) Conflictos derivados de la sucesión de las normas laborales en el tiempo: El «Principio de la condición más beneficiosa»	325
D. LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR	329
E. RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.	330
F. TERRITORIALIDAD DE LAS NORMAS LABORALES. EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO	331
G. LA INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS. EL PRINCIPIO (IN DUBIO) PRO-OPERARIO.	332

III

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

1. LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	335
A. EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO: RELACIÓN DE TRABAJO VERSUS RELACIÓN DE PRODUCCIÓN	335
B. LA DETERMINACIÓN NORMATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO	336
a) El criterio general incluyente: las notas definidoras del tipo de trabajo asalariado (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores)	336
a') <i>La voluntariedad. Extensión y límites de la libertad de trabajar</i>	336
b') <i>Onerosidad de la relación. El salario</i>	337
c') <i>La ajenidad en el ejercicio de la prestación</i>	337
d') <i>La dependencia o subordinación (incluida la algorítmica)</i>	338
b) Exclusiones expresas: Los criterios particulares excluyentes	339
a') <i>Por razones de lógica-jurídica: Exclusiones declarativas</i>	339
b') <i>Por razones de política-jurídica: exclusiones constitutivas</i>	343
c') <i>Criterio general excluyente: una llamada a la prudencia del intérprete</i> ..	344
c) Criterios particulares incluyentes: Las relaciones laborales especiales, típicas y atípicas	345
a') <i>Las relaciones especiales tipificadas por la Ley</i>	345
b') <i>Las relaciones especiales «atípicas»</i>	347
d) Las relaciones laborales comunes con particularidades sectoriales	348
e) La situación actual de las zonas grises. La nueva dialéctica laboralización/deslaboralización, en especial en la era digital	349
f) Las relaciones laborales encuadradas en figuras civiles o mercantiles. El trabajo autónomo y/o el trabajo por cuenta propia	350
a') <i>El contrato de prestación de servicios: arrendamiento de servicios</i> ...	350
b') <i>Los contratos de mandato y comisión mercantil. El contrato de agencia y de mediación en seguros privados</i>	350
c') <i>El contrato de transportista autorizado con vehículo propio: una exclusión constitutiva</i>	351
d') <i>Relaciones asociativas. El socio empleado y los trabajadores a la parte. Los socios de cooperativas de trabajo asociado</i>	352
C. BREVE RECAPITULACIÓN SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN ESPAÑA Y SU SEGMENTACIÓN A EFECTOS DE REGULACIÓN NORMATIVA	353
2. ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. INSTITUCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO	355
A. PLANTEAMIENTO GENERAL: LA ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA NUEVA DIALÉCTICA «PROTECCIÓN» VS. «EMPLEO»	355
B. POLÍTICAS DE EMPLEO. DE LA PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO	356
C. LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS PARA LA ORGANIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: COLOCACIÓN E INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	358
a) El principio general de autonomía privada: libertad de contratación	358
b) Las normas de organización «pública» del mercado de trabajo	359
a') <i>La problemática sociopolítica: normas de planificación y racionalización</i>	359

b') <i>Las opciones organizativas de la actividad de intermediación</i>	360
c') <i>El régimen jurídico de la colocación: servicios públicos y agencias de colocación. Empresas de trabajo temporal</i>	361
d') <i>Las fórmulas jurídicas de «empleo preferente» o «reservado»</i>	365
D. LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS PARA OPTIMIZAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO: EL PAPEL RELEVANTE (NO MARGINAL) DE LAS NORMAS	366
a) Las medidas de fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero (subvenciones, bonificaciones, exenciones...)	367
b) Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional.	369
c) Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de mano de obra: «Políticas de demanda»	370
3. EL MARCO JURÍDICO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	373
A. LA ADOPCIÓN INSTRUMENTAL DE ESQUEMAS CONTRACTUALISTAS DEL DERECHO PRIVADO	374
a) Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo: su caracterización como tipo negocial específico, pero no independiente	374
b) Caracterización del contrato de trabajo	374
c) La polémica contractualismo-relacionismo en el Derecho del trabajo: la contractualidad de las relaciones de trabajo y el valor del contrato de trabajo.	376
d) Lo público, lo colectivo y lo individual en el contrato de trabajo.	376
B. TIPOLOGÍAS DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONTRATO DE TRABAJO COMÚN Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO.	377
a) Planteamiento previo. Un cuadro general.	377
b) Los contratos indefinidos	379
a') <i>El contrato de trabajo común (Remisión)</i>	379
b') <i>El contrato de trabajo para el «fomento del empleo estable». Vigencia transitoria tras su derogación</i>	380
c') <i>El contrato de trabajo fijo discontinuo: nueva estrella del mercado de trabajo</i>	380
d') <i>El contrato indefinido adscrito a una obra en el sector de la construcción</i>	382
e') <i>Contrato de relevo en la modalidad en caso de jubilación parcial anticipada ex art. 12.6 ET tras la reforma por el RDL 11/2024, de 23 de diciembre (Remisión)</i>	383
c) Los contratos temporales	383
a') <i>Función y tipología de las modalidades de contratación temporal</i>	383
b') <i>Contratos temporales estructurales (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	384
a'') <i>El suprimido contrato de obra o servicio determinado [artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, antes de la reforma laboral de 2021]. Derecho Transitorio</i>	384
b'') <i>Contrato (eventual) por circunstancias de la producción (artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	385
c'') <i>Los contratos de sustitución (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	386
d'') <i>Reglas generales comunes de los contratos temporales estructurales</i>	387

c')	<i>Contratos temporales coyunturales, o por causa de política de empleo. . .</i>	390
d)	Contratos formativos: en alternancia y para la obtención de práctica profesional.	390
a')	<i>El contrato de formación en alternancia (artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	390
b')	<i>El contrato formativo para la obtención de práctica profesional (artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	392
c')	<i>Reglas comunes para los contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores</i>	394
d')	<i>Los contratos de personal médico internos y residentes</i>	394
e')	<i>Actividades formativas reguladas</i>	395
e)	Los contratos a tiempo parcial (artículo 12 Estatuto de los Trabajadores) . . .	395
a')	<i>La modalidad común u ordinaria</i>	395
b')	<i>Los contratos de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo</i>	398
f)	El trabajo a distancia. Los contratos a domicilio y el teletrabajo (artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores)	400
g)	Los «trabajos de colaboración social»	403
4.	LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA	405
A.	LA PERSONA TRABAJADORA	406
a)	Planteamiento general: complejidad del concepto de persona trabajadora como sujeto («débil») del contrato de trabajo, como parte del «personal» de la empresa y como persona ciudadana	406
b)	Estatuto jurídico de la persona trabajadora (la tendencia a la «especificación subjetiva» de los estatutos jurídico-laborales de determinados colectivos de trabajadores).	406
c)	La edad. Reglas especiales sobre la «capacidad» de determinados colectivos de trabajadores	407
d)	El trabajo de las mujeres	409
e)	La nacionalidad: limitaciones por razón de la nacionalidad. El estatuto específico de las personas trabajadoras extranjeras en España. El impacto del Brexit	413
f)	La discapacidad como factor diferenciador: El estatuto personal y derechos fundamentales de las personas trabajadoras discapacitadas. Gestión de la diversidad de capacidades	415
g)	La igualdad de género y la condición LGTBI de la persona trabajadora: Gestión de la diversidad de géneros	417
B.	EL EMPLEADOR: SU ORDENACIÓN NORMATIVA	418
a)	Planteamiento: la diferenciación entre los conceptos de empleador, empresario, centro de trabajo, empresa y puesto de trabajo	418
b)	La configuración jurídica del concepto de empleador. La titularidad de la organización empresarial	419
c)	Sujetos empleadores: las comunidades de bienes y otros tipos de empresarios	420
d)	La determinación del empleador responsable: las formas de gestión indirecta o «relaciones triangulares» de trabajo	420
a')	<i>El empresario aparente: la teoría del levantamiento del velo.</i>	421
b')	<i>La comunicación de responsabilidades en los «grupos de empresas»</i>	422

c') <i>Las formas típicas de interposición en la figura del empleador: la cesión de personas trabajadoras</i>	423
a'') <i>La cesión ilegal de trabajadores (artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores)</i>	423
b'') <i>La cesión «legal» de trabajadores: El régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal</i>	425
c') <i>Otros supuestos «dudosos»: los profesores de religión y moral católica</i>	428
d') <i>Las contratas y subcontratas. Descentralización productiva («outsourcing»); responsabilidades laborales (artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores). Empresas multiservicios</i>	428
e') <i>Nuevas formas de cooperación empresarial: modelos organizativos y contractuales</i>	432
f') <i>El supuesto de «Auxiliar Asociado», el trabajo en común y el trabajo de grupo</i>	433
e) <i>Determinaciones «accidentales» en la figura del empleador: Nacionalidad. Naturaleza pública. Tamaño. Sector de actividad</i>	435
C. <i>LA EMPRESA: EL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN SOCIOECONÓMICA Y TÉCNICA DEL TRABAJO</i>	437
a) <i>La empresa en el ámbito laboral: configuración sociológica y jurídica</i>	437
b) <i>Empresa-centro de trabajo. La dimensión organizativa</i>	438
c) <i>El tema de las plantillas. Empleador y puestos de trabajo</i>	439
d) <i>La documentación de la actividad: el régimen jurídico del permiso de apertura y otros documentos</i>	440
5. <i>FORMACIÓN Y ESTRUCTURA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	443
A. <i>LA FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y NACIMIENTO DE LA RELACIÓN OBLIGATORIA: CARACTERIZACIÓN Y FUNCIONES</i>	443
B. <i>LA FASE PREVIA: TRATOS PRELIMINARES Y PROMESA O PRE-CONTRATO DE TRABAJO</i>	445
C. <i>LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO: MODALIZACIONES DE LA REMISIÓN AL ORDENAMIENTO CIVIL</i>	446
a) <i>El consentimiento</i>	447
b) <i>El objeto del contrato de trabajo</i>	449
c) <i>La causa</i>	449
D. <i>LOS DENOMINADOS ELEMENTOS ACCIDENTALES DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	450
a) <i>La forma y documentación. Contratos escritos: régimen jurídico. La infracción de los preceptos al respecto. El control sindical de los contratos</i>	450
b) <i>Estipulaciones temporales (Remisión)</i>	452
c) <i>La condición: El periodo de prueba</i>	452
E. <i>LAS ANOMALÍAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO. RÉGIMEN JURÍDICO</i>	454
a) <i>Planteamiento general</i>	454
b) <i>Ineficacia</i>	455
a') <i>La nulidad total. Rescisión y pretendidas «relaciones laborales de hecho»</i>	456
b') <i>La nulidad parcial. Sustitución de cláusulas contractuales nulas</i>	457
c') <i>Anulabilidad</i>	457
c) <i>La simulación del contrato</i>	457
d) <i>El fraude de Ley y el abuso de derecho</i>	459

6. ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO (CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO)	461
A. PLAN DE ESTUDIO.	462
B. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU RÉGIMEN JURÍDICO	463
a) La determinación genérica de la prestación de servicios	464
a') <i>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)</i>	464
b') <i>El poder de dirección del empresario</i>	465
a'') <i>Concepto, fundamento y fuentes de regulación</i>	465
b'') <i>Principales manifestaciones del poder de dirección empresarial.</i>	466
c'') <i>El sistema de límites del poder (genérico) de dirección: límites sustanciales y procedimentales</i>	469
c') <i>El modo de la prestación de servicios</i>	471
a'') <i>El deber de diligencia debida</i>	472
b'') <i>El deber de buena fe del trabajador (STS 154/2024, 26 de enero)</i>	472
c'') <i>Pacto de no concurrencia postcontractual (artículo 21 ET; SSTs 547/2024, 12 de abril, 556/2024, 17 de abril y 154/2024, 26 de enero)</i>	474
d'') <i>Pacto de plena dedicación o pacto de exclusividad.</i>	474
e'') <i>Pacto de permanencia en la empresa.</i>	474
d') <i>La singular forma de cumplimiento del contrato de trabajo: el «deber de obediencia»</i>	475
e') <i>El deber de seguridad de la persona trabajadora</i>	476
f') <i>El deber de rendimiento y/o productividad de la prestación</i>	476
b) La determinación específica de la prestación de servicios	477
a') <i>La determinación objetiva (funcional) de la prestación de servicios laborales: el régimen de la «clasificación profesional»</i>	477
b') <i>La movilidad funcional del trabajador: reglas generales, ascensos y antigüedad.</i>	479
c') <i>La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios</i>	482
a'') <i>Planteamiento previo: la exigencia de localización de la prestación.</i>	482
b'') <i>Movilidad geográfica: régimen jurídico de los desplazamientos y traslados</i>	482
d') <i>Las determinaciones temporales: el tiempo de trabajo.</i>	490
a'') <i>Régimen jurídico de la jornada de trabajo: la jornada ordinaria</i>	490
b'') <i>Las horas extraordinarias</i>	494
c'') <i>El descanso semanal y días festivos.</i>	496
d'') <i>El descanso anual: el derecho a las vacaciones</i>	497
e') <i>Horario de trabajo: horario fijo y horario flexible. Trabajo nocturno y a turnos. («Cuándo trabajar»)</i>	499
a'') <i>Trabajo nocturno</i>	499
b'') <i>El sistema de organización de trabajo a turnos</i>	501
f') <i>Las reducciones (y adaptaciones) legales de jornada por motivos personales y familiares.</i>	502
g') <i>Medidas de tiempo de trabajo vinculados a la emergencia climática: adaptaciones y permisos</i>	506

c)	Las modificaciones de la prestación: del « <i>ius variandi</i> » como excepción a regla normalizada de gestión. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	507
d)	Deberes del empleador vinculados con la prestación de servicios: los deberes de protección	512
a')	<i>El deber general de protección: fundamento y manifestaciones. El nuevo marco de la responsabilidad social de la empresa</i>	512
b')	<i>El deber de ocupación efectiva y adecuada: régimen jurídico</i>	513
c')	<i>El principio de no discriminación y el deber de trato igual</i>	514
d')	<i>El deber de respeto a la dignidad e intimidad del trabajador. Deber de protección de datos</i>	514
e')	<i>El deber de capacitación</i>	515
f')	<i>El derecho del trabajador y el deber de seguridad del empresario. La política de prevención de riesgos laborales</i>	517
g')	<i>El deber de acción social: viviendas y economatos para trabajadores.</i>	520
e)	Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios	521
C.	LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y SU RÉGIMEN JURÍDICO: EL SALARIO	521
a)	Planteamiento general. Los puntos de vista económico, social y jurídico en el tema del salario	521
b)	El régimen jurídico del salario	522
c)	El concepto jurídico-normativo (concepto legal) de salario	523
a')	<i>El salario.</i>	523
b')	<i>Las percepciones económicas no salariales</i>	525
d)	La estructura salarial	526
a')	<i>Concepto de estructura salarial</i>	526
b')	<i>El salario base</i>	528
c')	<i>Complementos salariales</i>	529
e)	Compensación y absorción de conceptos salariales	531
f)	Modalidades de salario.	532
g)	La determinación de la cuantía del salario	536
a')	<i>La fijación de topes mínimos. El salario mínimo interprofesional</i>	537
b')	<i>Fijación de topes máximos</i>	542
c')	<i>La garantía del poder adquisitivo: cláusulas de «escala móvil» y de «revisión salarial».</i>	543
h)	El principio de igualdad retributiva. El registro de salarios	544
i)	El cumplimiento de la obligación salarial	547
a')	<i>Tiempo de pago</i>	547
b')	<i>El lugar de pago del salario</i>	548
c')	<i>Medio, forma y documentación del pago.</i>	548
j)	El crédito salarial y su protección jurídica	549
a')	<i>Garantía frente a los acreedores del trabajador: las reglas de inembargabilidad relativa</i>	550
b')	<i>El crédito salarial como crédito preferente.</i>	550
c')	<i>Garantía frente a la insolvencia del empleador: El Fondo de Garantía Salarial</i>	552
7.	VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. INTERRUPCIONES DEL TRABAJO; MODIFICACIONES SUBJETIVAS; SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	559
A.	PLANTEAMIENTO GENERAL	560

B.	LA MODIFICACIÓN SUBJETIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO: LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA	561
a)	Identificación del supuesto de hecho	562
b)	Requisitos legales: deberes de información y consulta como garantías de procedimiento.	567
c)	Efectos sucesorios y responsabilidades empresariales	568
C.	INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	572
a)	Interrupción del trabajo por causas imputables al empleador: la <i>mora accipiendo</i>	572
b)	Interrupciones no periódicas de la prestación de servicios por parte del trabajador. Los permisos retribuidos	573
a')	<i>Los supuestos</i>	573
b')	<i>El procedimiento</i>	576
c')	<i>Los efectos.</i>	576
D.	LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	576
a)	Configuración jurídica de la suspensión	576
b)	Causas de la suspensión	577
c)	Los requisitos procedimentales	601
d)	Los efectos de la suspensión	602
e)	El final de la situación suspensiva	603
f)	Suspensión y modalidades del contrato	603
g)	Suspensión y relaciones especiales de trabajo	604
h)	Extinción del contrato y situaciones de suspensión. Especial referencia al despido y a los despidos colectivos	604
i)	Suspensión y Seguridad Social.	606
E.	LAS EXCEDENCIAS DEL TRABAJADOR.	607
a)	Configuración general	607
b)	Causas	607
c)	Efectos	608
F.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	609
a)	Configuración técnica del fenómeno extintivo	609
b)	Clasificación de los supuestos extintivos	609
c)	La decadencia del término	610
d)	El cumplimiento de las condiciones pactadas (condición resolutoria)	611
e)	El mutuo disenso	611
f)	Los despidos colectivos	612
a')	<i>Planteamiento político-jurídico. El despido colectivo en el marco de los supuestos extintivos.</i>	612
b')	<i>Concepto y caracteres configuradores del despido colectivo</i>	614
c')	<i>El supuesto de hecho legalmente previsto y las causas que habilitan los despidos colectivos</i>	616
d')	<i>El procedimiento para la realización del despido colectivo</i>	617
e')	<i>Supuesto especial de procedimiento de regulación de empleo tramitado en los casos de procedimientos concursales</i>	623
f')	<i>Los efectos del despido colectivo y sus vías de impugnación</i>	625
g)	Los despidos colectivos por fuerza mayor	631
a')	<i>Las causas.</i>	631
b')	<i>Procedimiento y efectos.</i>	632
h)	El despido disciplinario	634

a')	<i>Desistimiento e incumplimiento</i>	634
b')	<i>Configuración jurídica del despido disciplinario</i>	635
c')	<i>Causas de despido.</i>	636
d')	<i>Formalización del despido disciplinario: requisitos de la comunicación</i>	639
a'')	<i>Despidos comunes</i>	639
b'')	<i>Despidos de representantes sindicales y miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa. Despido del trabajador afiliado a un sindicato</i>	640
e')	<i>Reclamación judicial, calificación y efectos del despido disciplinario. Procedencia, improcedencia y nulidad. Indemnizaciones. La readmisión</i>	641
i)	<i>Extinción por causas objetivas</i>	646
a')	<i>El sentido político-jurídico de la institución y la dificultad de su encuadramiento dogmático (El concepto de despido objetivo).</i>	646
b')	<i>Las causas del despido objetivo</i>	647
a'')	<i>La ineptitud del trabajador</i>	648
b'')	<i>La inadaptación a modificaciones técnicas del puesto de trabajo</i>	649
c'')	<i>Extinción contractual por despido económico individual o plural</i>	650
d'')	<i>La desaparición expresa de la excesiva morbilidad o absentismo «involuntario» como causa de despido objetivo</i>	651
e'')	<i>La insuficiencia e inestabilidad de la consignación económica pública que sustenta el contrato</i>	653
c')	<i>La forma del despido por causas objetivas: las garantías de procedimiento</i>	653
d')	<i>Los efectos del despido por causas objetivas</i>	654
j)	<i>La extinción del contrato por voluntad del trabajador</i>	657
a')	<i>Configuración jurídica</i>	657
b')	<i>Las «dimisiones provocadas»: resolución del contrato por incumplimiento del empresario.</i>	657
c')	<i>La dimisión del trabajador. Configuración y regulación jurídica</i>	660
d')	<i>El abandono del trabajador. Configuración y regulación jurídica</i>	661
e')	<i>El «abandono» o «dimisión provocada» por ser víctima de violencia de género</i>	662
k)	<i>La desaparición de las partes: la incapacidad permanente y la jubilación</i>	663
a')	<i>Configuración jurídica</i>	663
b')	<i>Identificación y regulación de supuestos que afecten al trabajador</i>	663
a'')	<i>La muerte de la persona trabajadora</i>	663
b'')	<i>Jubilación de la persona trabajadora</i>	664
c'')	<i>La incapacidad permanente de la persona trabajadora</i>	667
c')	<i>Identificación y regulación de supuestos que afectan al empresario.</i>	669
a'')	<i>Empresario individual</i>	669
b'')	<i>Empresario persona jurídica: La extinción de la personalidad jurídica del contratante</i>	671
8.	<i>LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO</i>	673
A.	<i>PLANTEAMIENTO GENERAL Y SIGNIFICADO JURÍDICO</i>	673
B.	<i>LAS CUESTIONES GENERALES</i>	674
a)	<i>Identificación de las relaciones de trabajo de carácter especial</i>	674
b)	<i>El carácter jurídico de las relaciones especiales</i>	674

c)	El derecho supletorio	674
d)	El procedimiento de regulación de las relaciones especiales de trabajo	675
C.	RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PARTICULARES RELACIONES ESPECIALES	676
a)	Personal de alta dirección.	676
b)	El contrato de trabajo del personal al servicio del hogar familiar («trabajo doméstico profesional»)	679
c)	Deportistas profesionales	683
d)	Artistas en espectáculos públicos	688
e)	Agentes mercantiles por cuenta ajena y dependientes (Representantes de comercio)	691
f)	Trabajo de penados en Instituciones Penitenciarias	692
g)	Personas con discapacidad en centros especiales de empleo	694
h)	Personal civil en establecimientos militares	696
i)	Personal español que trabaja en bases USA	697
j)	Estibadores portuarios	697
k)	¿Trabajadores de la minería?	699
D.	ACTUALIDAD DE OTRAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES: VISIÓN PANORÁMICA	700
a)	Personal sanitario en formación especializada a través del sistema de «residencia»	700
b)	Personas abogadas en despachos, individuales o colectivos.	701
c)	Profesores de religión no funcionarios en centros públicos	702
d)	¿El personal laboral al servicio de las AAPP?	703
9.	EL SISTEMA DE GARANTÍAS SECUNDARIAS DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	705
A.	LA NATURALEZA DUAL DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO. LA DUALIDAD DE VÍAS DE RECLAMACIÓN	705
B.	RÉGIMEN GENERAL PARA LOS SUPUESTOS DE INCUMPLIMIENTO. EL DERECHO SOCIAL SANCIONADOR: ADMINISTRATIVO Y PENAL	707
a)	La garantía administrativa del ordenamiento laboral: la función de policía laboral	707
b)	La tutela penal de los derechos sociolaborales: zonas de frontera difusas	712
C.	LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL	715
D.	PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL	725

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	731
B.	LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (ESPECIALMENTE DE LOS CONFLICTOS SOBRE INTERESES)	733
a)	La composición (solución) de conflictos colectivos laborales sobre intereses: Heteronomía y Autonomía	733
b)	Régimen jurídico de los procedimientos de solución de conflictos colectivos	734

a') <i>El procedimiento «administrativo» de conflicto colectivo regulado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Su carácter «residual»</i>	735
b') <i>Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos: El Acuerdo Colectivo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y los sistemas equivalentes en las Comunidades autónomas</i>	737
C. ORDENACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE «PRESIÓN» COLECTIVA	750
a) La huelga	750
a') <i>Configuración jurídica del derecho de huelga</i>	750
b') <i>El ámbito subjetivo del derecho de huelga</i>	752
c') <i>La titularidad del Derecho de huelga</i>	754
d') <i>Modalidades de huelga</i>	755
e') <i>El procedimiento de realización de la huelga</i>	762
f') <i>Límites constitucionales en el ejercicio del Derecho de huelga: Los servicios esenciales para la comunidad</i>	769
g') <i>El derecho a no ejercitar la huelga. La «otra» faceta del derecho de huelga</i>	772
h') <i>Formas de terminación de la huelga. El arbitraje obligatorio</i>	773
i') <i>Efectos de la huelga: La suspensión de la relación de trabajo, la prohibición de «esquirolaje», la limitación de las potestades organizativas del empleador</i>	775
b) El cierre patronal: La suspensión de la relación de trabajo, la prohibición de «esquirolaje», la limitación de las potestades organizativas del empleador	782
a') <i>La problemática inclusión del cierre patronal entre las modalidades generales de conflicto del artículo 37.2 Constitución Española</i>	782
b') <i>Modalidad de cierre patronal formalmente admitida: La licitud del llamado «cierre defensivo» configurado restrictivamente como simple «poder de policía»</i>	782
c') <i>Efectos jurídicos</i>	786
REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA	787

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
INGESA:	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
INSALUD	Instituto Nacional de la Salud (hoy desaparecido)
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)
LETA	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
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
LRJSP:	Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (Ley 40/2015, de 1 de octubre)
LSS	Ley de Seguridad Social (D.21.4.1966)
LRL	Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976, de 8 de abril)
LSC	Ley de Sociedades de Capital (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio)

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 Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios)
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
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
RPFP	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)
TFUE:	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (DO C 202 de 7 de junio de 2006) (versión consolidada)
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 (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. Esta fase de excepcionalidad ha quedado ya superada.

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 desde el año 2022 hasta la fecha. Actualmente se está planteando una reforma más intensa del ordenamiento jurídico laboral

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

que tendría un gran impacto en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, dicha reforma no parece que pueda ser llevada a cabo en esta legislatura.

Mientras tanto, en este último período se han seguido realizando algunas reformas, de menor entidad, que son tenidas en cuenta en esta nueva edición de este Manual, entre las que destacan las relativas al desarrollo del régimen jurídico del contrato formativo (Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre); la regulación del régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas (Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio); la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Real Decreto 316/2026, de 14 de abril); la regulación de la economía social (Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social); y diversos desarrollos reglamentarios del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, por citar sólo algunas.

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. Aquí se podría decir también que el «medio» es el «mensaje». Ello no obstante, en muchos casos todavía se utiliza un lenguaje tradicional que, en gran medida, es aún deudor del que continúan utilizando las normas iuslaborales.

Granada, 31 de julio de 2026

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

