
SUMARIO

ABREVIATURAS	XIX
PRÓLOGO.....	XXIII

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.	14
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. Contenido. 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	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. 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 . . .	83
4.	FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO. (LA HETERONOMÍA). LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO EN MATERIA LABORAL	95
A.	INTRODUCCIÓN.	95
B.	EL DESARROLLO NORMATIVO ORDINARIO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES: UNA DESCRIPCIÓN CRÍTICA DEL MARCO NORMATIVO LABORAL. a) Una descripción inicial. b) Consideraciones críticas.	96

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	107
D.	LA JURISDICCIÓN LABORAL: ASPECTOS ORGANIZATIVOS.	111
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, 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»).	162
D. EL DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y FUNCIONARIAL.	
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 funcional.	196
6. LA EXPRESIÓN DE LOS PODERES SOCIALES CON FUERZA JURÍDICA NORMATIVA. EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA CONVENCIONAL	199
A. ANÁLISIS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA (PUNTO DE VISTA DINÁMICO)	200
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. Sucesión de convenios. c'') Eficacia jurídica del convenio. n) La «administración» y la interpretación del convenio	201

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 .	263
D.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: LOS «ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL»	274
E.	FORMAS DE INTEGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES». LA CONCERTACIÓN SOCIAL. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	280
7.	OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO	285
A.	LOS REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR Y SU VIGENCIA ACTUAL. LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES («NORMATIVA LABORAL INTERNA»).	285
B.	LOS USOS Y COSTUMBRES: LAS COSTUMBRES «LABORAL» O PROFESIONAL	286
C.	LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS GENERALES «EN» Y «DEL» DERECHO DEL TRABAJO.	287
D.	LA JURISPRUDENCIA COMO «FUENTE» DEL DERECHO DEL TRABAJO	288
8.	LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN DERECHO DEL TRABAJO	291
A.	PLANTEAMIENTO GENERAL	291
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»)	292
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»	304
D.	LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR	313
E.	RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES	314
F.	TERRITORIALIDAD DE LAS NORMAS LABORALES. EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO	314
G.	LA INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS. EL PRINCIPIO (IN DUBIO) «PRO-OPERARIO»	315

III

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

1.	LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	319
	A. EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO: RELACIÓN DE TRABAJO VERSUS RELACIÓN DE PRODUCCIÓN.	319
	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	320
	C. BREVE RECAPITULACIÓN SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO EN ESPAÑA Y SU SEGMENTACIÓN A EFECTOS DE REGULACIÓN NORMATIVA.	338
2.	ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. INSTITUCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO.	341
	A. PLANTEAMIENTO GENERAL: LA ORDENACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA NUEVA DIALÉCTICA «PROTECCIÓN» VS. «EMPLEO».	341
	B. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. DE LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO	342
	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»	344
	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».	352
3. EL MARCO JURÍDICO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO . . .	359
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.	359
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». El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. c') El contrato de trabajo fijo discontinuo irregular. (Remisión). c) Los contratos temporales. a') Función y tipología de las modalidades de contratación temporal. b') Contratos temporales estructurales. a'') Contrato de Obra o Servicio Determinado. b'') Contrato Eventual por circunstancias de la producción. c'') Los Contratos de Interinidad: por sustitución y por vacante. d'') Reglas generales comunes de los contratos temporales estructurales. c') Contratos temporales coyunturales o por causa de política de empleo. d) Contratos formativos: en prácticas y para la formación. a') El contrato de trabajo en prácticas. b') El contrato para la formación y el aprendizaje. c') Reglas generales para los contratos formativos. d') Los contratos de Médicos internos 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 contrato a domicilio. Los contratos a domicilio y el teletrabajo. g) Los «trabajos de colaboración social» . . .	364
4. LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA	391
A. EL TRABAJADOR. 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. f) La discapacidad como factor diferenciador: El estatuto personal y derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados. . . .	392
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	

<p>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). e') Nuevas formas de cooperación empresarial: modelos organizativos y contractuales. f') El supuesto de «auxiliar asociado», el trabajo en común y el trabajo de grupo. e) Determinaciones «accidentales» en la figura del empleador: Nacionalidad. Naturaleza pública. Tamaño. Sector de actividad</p>	404
<p>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</p>	423
<p>5. FORMACIÓN Y ESTRUCTURA JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO</p>	427
<p>A. LA FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y NACIMIENTO DE LA RELACIÓN OBLIGATORIA. CARACTERIZACIÓN Y FUNCIONES</p>	427
<p>B. LA FASE PREVIA: TRATOS PRELIMINARES Y PROMESA O PRE-CONTRATO DE TRABAJO</p>	429
<p>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</p>	431
<p>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</p>	434
<p>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</p>	437
<p>6. ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. (CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO)</p>	445
<p>A. PLAN DE ESTUDIO</p>	446
<p>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</p>	

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. 447

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. 501

7. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. (INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL Y DEL TRABAJO; MODIFICACIONES SUBJETIVAS; SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO) 535

A. PLANTEAMIENTO GENERAL 536

B. LA MODIFICACIÓN SUBJETIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO: LA transmisión de empresa.

a) Identificación del supuesto de hecho. b) Requisitos legales: deberes de informa-

ción y consulta como garantías de procedimiento. c) Efectos sucesorios y responsabilidades empresariales.	537
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	546
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	552
E. LAS EXCEDENCIAS DEL TRABAJADOR. a) Configuración general. b) Causas. c) Efectos . .	572
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.	575
8. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO	629
A. Planteamiento general y significado jurídico	629
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.	630
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?	632
D. ACTUALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES: VISIÓN PANORÁMICA DE LAS MÁS RECIENTES. 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?	652
9. EL SISTEMA DE GARANTÍAS SECUNDARIAS DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	657
A. LA NATURALEZA DUAL DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO. LA DUALIDAD DE VÍAS DE RECLAMACIÓN	657
B. RÉGIMEN GENERAL PARA LOS SUPUESTOS DE INCUMPLIMIENTO. EL DERECHO SOCIAL SANCIONADOR: ADMINISTRATIVO Y PENAL. A) LA GARANTÍA ADMINISTRATIVA DEL ORDENAMIENTO LABORAL. B) LA TUTELA PENAL DE LOS DERECHOS SOCIO-LABORALES.	658
C. LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	664
D. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL.	674

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.	677
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 co-	

lectivos: El Acuerdo colectivo sobre solución autónoma de conflictos laborales y los sistemas equivalentes en las Comunidades autónomas	681
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.	700