

Índice Sistemático

	Página
Índice general de figuras	45
Abreviaturas	53
Prólogo	59
1. Introducción. Importancia, estrategia y gestión de las relaciones laborales en la empresa	61
1.1 La gestión de las relaciones laborales como proceso integrado en la estrategia de la empresa.....	63
1.1.1 Consideraciones generales de este enfoque.....	63
1.1.2 La estrategia de relaciones laborales es vital para transformar las organizaciones.....	64
1.1.2.1 ¿Qué es transformar una organización?.....	64
1.1.2.2 Incluir el enfoque de relaciones laborales en el plan de transformación.....	64
1.1.3 Relación entre posicionamiento, plan estratégico e indicadores de negocio y la estrategia de relaciones laborales.....	65
1.1.3.1 El por qué del fracaso en la implantación de la estrategia.....	65
1.1.3.2 El Cuadro de Mando Integral.....	66
1.1.3.3 Implicaciones laborales de las políticas de empresa.....	68
1.2 Diversificación y coexistencia de distintas políticas de relaciones laborales: políticas de denominador y políticas de numerador.....	69
1.2.1 Consideraciones generales.....	69
1.2.2 Acciones de denominador y acciones de numerador: no son excluyentes.....	69
1.3 La gestión del talento también en colectivos operativos.....	71
1.3.1 Dónde nos encontramos hoy.....	71

	Página
1.3.2 Nuevos modelos de relaciones laborales para «nuevos trabajadores»	72
2. La incorporación a la empresa y su formalización	73
2.1 Concepto de trabajador	85
2.1.1 Relaciones no laborales	86
2.1.1.1 Funcionarios públicos	86
2.1.1.2 Prestaciones personales obligatorias	92
2.1.1.3 Consejeros o miembros de los órganos de administración de las sociedades	93
2.1.1.4 Trabajos gratuitos	94
2.1.1.5 Trabajos familiares	95
2.1.1.6 Representantes de comercio independientes	95
2.1.1.7 Transportistas con vehículo propio	96
2.1.1.8 Cláusula general: relaciones en las cuales no concurren las notas contempladas en el art. 1.1 ET	99
2.1.2 Figuras afines y alternativas	100
2.1.2.1 Contrato de ejecución de obra	100
2.1.2.2 Contrato de sociedad	101
2.1.2.3 Contrato de mandato	102
2.1.2.4 Contrato de arrendamiento de servicios	102
2.1.2.5 Trabajo a la parte y aparcerías laborales	104
2.1.3 Relaciones laborales especiales	105
2.1.3.1 Empleados de hogar	105
2.1.3.2 Deportistas profesionales	111
2.1.3.3 Artistas en espectáculos públicos	120
2.1.3.4 Mediadores mercantiles	126
2.1.3.5 Minusválidos en centros especiales de empleo	132
2.1.3.6 Estibadores portuarios	138
2.1.3.7 Establecimientos penitenciarios	142
2.1.3.8 Menores internados	147
2.1.3.9 Altos cargos directivos	148
2.1.4 Relaciones comunes con peculiaridades	148
2.1.4.1 Relaciones laborales en la Administración Pública	148

	Página
2.1.4.2 Personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares	155
2.1.4.3 Contrato de trabajo a domicilio	162
2.1.4.4 Trabajo en común y contrato de trabajo de grupo	164
2.1.4.5 El auxiliar asociado	166
2.1.4.6 Trabajadores y socios trabajadores de sociedades laborales	166
2.1.4.7 Trabajadores de cooperativas de trabajo asociado	168
2.1.4.8 Contrato de trabajo minero	172
2.2 Concepto de empresario	174
2.2.1 Definición legal	174
2.2.1.1 Concepto de empresario	174
2.2.1.2 Tipos de empresario	175
2.2.1.3 Capacidad jurídica y de obrar del empresario	176
2.2.2 Empresas de Trabajo Temporal	177
2.2.2.1 Régimen legal	177
2.2.2.2 Conceptos	178
2.2.2.3 Obligaciones de las partes	180
2.2.2.4 Relaciones laborales de los trabajadores puestos a disposición	183
2.2.2.5 Retribución de los trabajadores puestos a disposición	187
2.2.2.6 Prevención de riesgos laborales	188
2.2.2.7 Diferencia entre una contrata de servicios y la cesión de trabajadores realizada mediante una ETT	191
2.2.3 Contratas y subcontratas	192
2.2.3.1 Concepto	192
2.2.3.2 Responsabilidad	199
2.2.3.3 Obligaciones de información	211
2.2.3.4 Concesiones administrativas	213
2.2.3.5 Cesión ilegal de mano de obra	215
2.2.4 Grupos de empresas	217
2.2.4.1 Concepto	217
2.2.4.2 Responsabilidades laborales derivadas de la existencia de un Grupo de Empresas	219

	Página
2.2.4.3 La circulación de trabajadores en el seno del Grupo.....	221
2.2.4.4 Los Grupos de Empresas y la extinción del contrato por causas económicas.....	222
2.2.4.5 El problema de la homogeneidad entre los «estatutos de personal» de las distintas empresas del grupo.....	223
2.2.5 Empresa y conceptos afines.....	223
2.2.5.1 Concepto de empresa.....	223
2.2.5.2 Características.....	224
2.2.5.3 Unión Temporal de Empresas.....	225
2.3. Consideraciones previas a la contratación.....	225
2.3.1 Modalidades de compromiso: precontrato, carta de compromiso, etcétera.....	225
2.3.1.1 La oferta de trabajo en el extranjero.....	226
2.3.2 Diferencias con figuras afines: contrato a término o con condición suspensiva.....	226
2.3.3 Efectos en caso de incumplimiento.....	227
2.3.3.1 Reclamación de daños y perjuicios.....	227
2.3.3.2 No acción por despido.....	227
2.3.3.3 Criterios de cuantificación de daños y perjuicios.....	227
2.3.4 Tramitación procesal.....	229
2.3.5 El precontrato en la gestión de RR HH de las empresas.....	229
2.4 Contingencias en los procesos de reclutamiento y selección ...	230
2.4.1 Consideraciones generales.....	230
2.4.1.1 El proceso de reclutamiento.....	230
2.4.1.2 El proceso de selección.....	232
2.4.1.3 Algunas particularidades con ocasión del proceso de reclutamiento y de selección.....	235
2.4.2 Límites en los procesos de reclutamiento y selección.....	236
2.4.2.1 El principio de igualdad y no discriminación.....	236
2.4.2.2 El derecho a la dignidad e intimidad.....	241
2.4.2.3 El derecho a la libertad ideológica.....	241
2.4.2.4 El derecho a la propia imagen y a la confidencialidad de datos.....	242
2.4.3 Otros límites a la libertad de contratación.....	242

	Página
2.4.4 Las oficinas de colocación y agencias privadas de colocación.....	243
2.4.4.1 Servicios públicos de empleo.....	243
2.4.4.2 Las agencias de colocación sin ánimo de lucro.....	244
2.5 El contrato de trabajo como instrumento de individualización de condiciones.....	245
2.5.1 Individualización versus colectivización de condiciones de trabajo. Posicionamiento de empresas y representantes de los trabajadores.....	245
2.5.1.1 Individualización versus colectivización de condiciones de trabajo.....	245
2.5.1.2 Posicionamiento de empresas y representantes de los trabajadores ante el fenómeno de la individualización.....	248
2.5.2 Qué se puede individualizar y cómo.....	250
2.5.2.1 Ámbito de la individualización.....	250
2.5.2.2 Cuándo y cómo regular contractualmente las condiciones de trabajo.....	253
2.5.3 La gestión del denominado personal de fuera de convenio.....	254
2.5.3.1 Consideraciones generales.....	254
2.5.3.2 Acotación del término directivo.....	255
2.5.3.3 La gestión contractual de los Directivos.....	256
2.5.4 Especial referencia a la gestión de la retribución.....	260
2.5.4.1 Retribución fija.....	261
2.5.4.2 Retribución Variable a corto. Reglas.....	262
2.5.4.3 Retribuciones en especie y diferida.....	263
2.5.4.4 Retribución Variable a Largo Plazo.....	265
2.5.5 La individualización de determinadas condiciones del personal sujeto a convenio.....	265
2.5.5.1 Ampliación de la prestación debida. Movilidad funcional.....	266
2.5.5.2 Rendimiento pactado.....	267
2.5.5.3 Jornada y horarios.....	267
2.5.5.4 Retribución.....	269
2.5.5.5 Otras cuestiones individualizables.....	269
2.5.6 Especial referencia a la discriminación.....	270
2.6 Elementos del contrato de trabajo.....	271

	Página
2.6.1 El consentimiento, objeto, causa y forma	271
2.6.1.1 El consentimiento	271
2.6.1.2 El objeto (art. 1.3 del ET)	273
2.6.1.3 La forma	282
2.6.1.4 La causa	287
2.6.2 Nulidad del contrato de trabajo	288
2.6.2.1 Concepto	288
2.6.2.2 Causas	288
2.6.2.3 Efectos	289
2.6.2.4 Nulidad parcial	289
2.6.2.5 La simulación	289
2.6.3 El período de prueba (art. 14 ET)	290
2.6.3.1 Definición	290
2.6.3.2 Requisitos	290
2.6.3.3 Duración	290
2.6.3.4 Derechos y obligaciones durante el período de prueba	291
2.6.3.5 El período de prueba en el contrato de alta dirección	292
2.6.4 Capacidad contractual	292
2.6.4.1 La edad	292
2.6.4.2 El trabajo de los extranjeros	295
2.7 Tipos de contrato de trabajo	305
2.7.1 Contratos de trabajo por tiempo indefinido	306
2.7.1.1 Ordinario	306
2.7.1.2 Fomento de la contratación indefinida	306
2.7.2 Contratos temporales	314
2.7.2.1 Contratos formativos	315
2.7.2.2 Contratos de duración determinada	325
2.7.3 Contratos a tiempo parcial	341
2.7.3.1 Contrato a tiempo parcial ordinario	341
2.7.3.2 Jubilación flexible	345
2.7.3.3 Jubilación parcial	346
2.7.3.4 Contrato de relevo	351
2.7.4 Contratos fijos discontinuos	354
2.7.4.1 Requisitos	355

	Página
2.7.4.2 Forma	355
2.7.4.3 Duración	355
2.7.4.4 Bonificaciones por la transformación en indefinido del contrato fijo discontinuo	355
2.7.4.5 Protección social	355
2.7.5 Teletrabajo	357
2.7.5.1 Regulación legal	357
2.7.5.2 Concepto	358
2.7.5.3 Características	358
2.7.5.4 Tipología	359
2.7.5.5 Particularidades de la relación laboral en el régimen del teletrabajo	360
2.7.6 Contrato de trabajo a domicilio	372
2.7.6.1 Concepto	372
2.7.6.2 Objeto	373
2.7.6.3 Características	373
2.7.6.4 Modalidades del trabajo a domicilio	373
2.7.6.5 Formalidades	373
2.7.6.6 Salario	374
2.7.6.7 Derechos de representación colectiva	374
2.7.6.8 Seguridad Social	374
2.7.7 Contrato de grupo	374
2.7.7.1 Concepto	374
2.7.7.2 Objeto	374
2.7.7.3 Características	375
2.7.7.4 Sujetos	375
2.7.7.5 Delimitación del contrato de grupo con otras modalidades	375
2.8 Vinculación de la contratación laboral con los procesos productivos y la demanda: modalidades contractuales	376
2.8.1 Capacidad instalada estructural y coyuntural. Diferentes vías para atender las oscilaciones de la demanda	376
2.8.2 La planificación de plantillas, elemento básico de las políticas de contratación	377
2.9 Políticas contractuales de la alta dirección	378
2.9.1 El compromiso, la confianza y el riesgo, factores clave de la relación laboral especial de alta dirección. El contrato psicológico	378

	Página
2.9.2 Acotación práctica de esta figura jurídica. Qué es. Qué no es.....	379
2.9.2.1 Definición legal.....	379
2.9.2.2 Alta Dirección y Relación Mercantil. Criterios diferenciadores	380
2.9.2.3 Alta Dirección y relación laboral ordinaria. Criterios diferenciadores.....	382
2.9.3 El reclutamiento del Alto Directivo y su formalización contractual	384
2.9.3.1 El perfil de competencias del Alto Directivo...	384
2.9.3.2 Selección externa, promoción interna.....	385
2.9.3.3 Formalización contractual.....	386
2.9.3.4 Peculiaridades formales en supuestos de promoción interna	387
2.9.4 Políticas salariales de Altos Directivos y su contratación	389
2.9.4.1 Retribución de la Alta Dirección. Políticas	389
2.9.4.2 Paquete retributivo tipo	392
2.9.4.3 Especial consideración a la retribución variable a largo plazo para Altos Directivos	393
2.9.5 Por qué, cuándo y cómo de los blindajes en estos contratos	398
2.9.5.1 Por qué los blindajes.....	398
2.9.5.2 Cuándo negociar este tipo de cláusulas	398
2.9.5.3 Cómo son estas cláusulas	399
2.9.5.4 Mercado de blindajes.....	400
2.9.6 Análisis de las cláusulas más usuales al margen de las anteriores	401
2.9.6.1 Consideraciones previas.....	401
2.9.6.2 Cláusulas contractuales	401
2.9.7 La extinción del contrato de Alta Dirección. Pactos de salida	407
2.9.7.1 Desistimiento del empresario.....	407
2.9.7.2 Despido disciplinario	408
2.9.7.3 Dimisión del Alto Directivo	409
2.9.7.4 Otros supuestos de extinción	409
2.9.7.5 Efectos de la extinción contractual en los Altos Directivos por promoción interna.....	410

	Página
2.9.7.6 Pactos de salida.....	410
2.9.8 Régimen de Seguridad Social de estos trabajadores...	411
2.10 La relación jurídica de socios y administradores de sociedades mercantiles	412
2.10.1 La especial relación profesional de socios y administradores.....	412
2.10.1.1 Introducción	412
2.10.1.2 Naturaleza de la relación profesional de socios y administradores	413
2.10.2 La simultaneidad de vínculos: relación laboral/relación mercantil.....	416
2.10.3 El contrato de trabajo del Consejero Delegado	418
2.10.4 Contractualización de la relación profesional de cargos mercantiles. La remuneración y los blindajes.....	422
2.10.4.1 La contractualización de la relación	422
2.10.4.2 La remuneración de los administradores	424
2.10.4.3 Las cláusulas de blindajes.....	433
2.10.5 Breve referencia a la aplicación de códigos de conducta a administradores	435
2.10.5.1 El Informe Olivencia	435
2.10.6 Régimen de Seguridad Social de altos cargos mercantiles.....	437
2.10.6.1 Antecedentes.....	437
2.11 Las becas en las empresas.....	440
2.11.1 Los becarios como cantera para el reclutamiento..	440
2.11.2 Forma de instrumentar la relación jurídica de becario ..	440
2.11.2.1 Modalidades legales de becas.....	441
2.11.2.2 Becas atípicas	442
2.11.3 Distinción entre contrato de trabajo y contrato de becarios	442
2.11.4 La gestión del contrato de becario	444
2.11.4.1 Becas típicas.....	444
2.11.4.2 Becas atípicas	445
2.11.5 Derechos y obligaciones del becario	446
2.11.5.1 Derechos.....	446
2.11.5.2 Obligaciones	447
2.12 Fórmulas para la globalización: Gestión del personal expatriado	447

	Página
2.12.1 Aspectos generales. Causas y características de la expatriación.....	447
2.12.1.1 Características de la expatriación.....	448
2.12.1.2 Condiciones para la expatriación	451
2.12.2 Planificar la expatriación. Fases.....	461
2.12.2.1 Fases de la expatriación	462
2.12.3 Aspectos a considerar: Legislación. Seguridad Social. Fiscalidad	472
2.12.3.1 Legislación	473
2.13 Exteriorización de actividades: outsourcing	489
2.13.1 Distintas formas de descentralización productiva	490
2.13.2 Conceptos básicos en la exteriorización de actividades: la unidad productiva autónoma y la actividad propia de la empresa.....	491
2.13.2.1 Actividades externalizables	491
2.13.2.2 Unidad productiva autónoma.....	491
2.13.2.3 La adjudicación por Contrata o Subcontrata de Obras o Servicios.....	492
2.13.2.4 Propia actividad.....	492
2.13.3 Diferentes formas de articular un proceso de exteriorización de actividades.....	493
2.13.3.1 Supuestos de contratación o subcontratación de obras o servicios.....	493
2.13.3.2 Supuesto de sucesión de empresa.....	494
2.13.4 La definición del marco de condiciones de trabajo en la empresa outsourcing	494
2.13.4.1 Supuesto de contratación o subcontratación de obras o servicios.....	494
2.13.4.2 Supuesto de sucesión de empresas	496
2.13.5 La responsabilidad del empresario principal	496
2.13.5.1 Responsabilidad empresarial en supuestos de sucesión de empresa por cambio de la titularidad jurídica de una unidad productiva autónoma.....	496
2.13.5.2 Cesión ilegal de trabajadores.....	497
2.13.5.3 Responsabilidad empresarial en supuestos de contratación y subcontratación de obras o servicios.....	497
2.13.5.4 Responsabilidad empresarial en supuestos de contratación de obras o servicios distintos a los de la propia actividad	498

	Página
2.13.6 Contingencias laborales a gestionar	498
2.13.6.1 Sucesión de empresa	498
2.13.6.2 Subcontratación de obras o servicios.....	499
2.14 Integración de plantillas a través de fusiones y adquisiciones.	500
2.14.1 Problemática general de las fusiones y adquisiciones.	500
2.14.1.1 Encuesta HAY sobre fusiones y adquisiciones (1994-2000)	501
2.14.1.2 El proceso de decisión de una fusión o una adquisición	504
2.14.1.3 Impacto de las fusiones y adquisiciones en las personas	505
2.14.2 Metodología HAY para la integración.....	507
2.14.2.1 Metodología HAY en proceso de fusión.....	507
2.14.2.2 Facilitadores de un proceso de integración.	507
2.14.2.3 Frenos de un proceso de integración	508
2.14.2.4 Fases del proceso de integración	508
2.14.3 Prácticas previas. «Due diligence». Auditoría social.	513
2.14.3.1 Auditoría social.....	514
2.14.3.2 Estructura y contenido de la Auditoría social.	515
2.14.4 Integración de plantillas. Aspectos culturales y organizativos.....	520
2.14.4.1 Integración organizativa.....	522
2.14.4.2 Integración de capacidades y competencias.....	523
2.14.4.3 Integración de los derechos adquiridos y las retribuciones.....	523
2.14.4.4 Integración de las culturas. Creación de una nueva cultura	526
2.14.5 Efectos legales del cambio de empresario en fusiones y adquisiciones.....	528
2.14.5.1 Normativa aplicable a los supuestos de fusiones y adquisiciones de empresas.....	528
2.14.6 Homogeneización de condiciones de trabajo. Pactos de fusión	549
2.14.6.1 Alternativas para la homogeneización de condiciones	549
2.14.6.2 Los Pactos de fusión	556
2.14.6.3 Ejemplos prácticos. Modelos de Pactos de fusión	560

	Página
2.15 Anexos.....	567
2.15.1 Contratos indefinidos.....	567
2.15.2 Contratos temporales.....	567
3. El contenido de la relación laboral	597
3.1 Derechos y obligaciones de las partes en el contrato de trabajo.....	611
3.1.1 Fuentes del derecho del trabajo.....	611
3.1.1.1 La Constitución.....	611
3.1.1.2 La Ley.....	611
3.1.1.3 Los reglamentos.....	611
3.1.1.4 Las Normas Comunitarias Europeas.....	612
3.1.1.5 Los tratados internacionales.....	612
3.1.1.6 La potestad normativa de las Comunidades Autónomas.....	612
3.1.1.7 La costumbre y los principios generales del derecho.....	613
3.1.1.8 Principios de aplicación del derecho del trabajo.....	613
3.1.2 Derechos del trabajador.....	614
3.1.2.1 Derechos del trabajador.....	614
3.1.3 Poderes del empresario.....	616
3.1.3.1 Fundamento de los poderes empresariales.....	616
3.1.3.2 El poder de dirección del empresario.....	617
3.1.3.3 El poder disciplinario del empresario.....	619
3.1.3.4 El deber recíproco de buena fe.....	625
3.1.3.5 Deberes del empresario.....	636
3.1.3.6 Deberes del trabajador.....	638
3.2 Prevención de riesgos laborales.....	641
3.2.1 Concepto de prevención de riesgos laborales.....	641
3.2.1.1 Introducción.....	641
3.2.1.2 Organización de la prevención.....	642
3.2.1.3 La prevención en la empresa.....	643
3.2.2 Legislación básica de prevención de riesgos laborales.....	643
3.2.2.1 La ley de prevención de riesgos laborales ...	643

	Página
3.2.2.2 El reglamento de los servicios de prevención ..	645
3.2.2.3 Reglamentos.....	645
3.2.2.4 Convenios colectivos.....	647
3.2.3 Participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.....	648
3.2.3.1 Derecho de información, consulta, participación y representación.....	648
3.2.3.2 La representación especializada: los delegados de prevención.....	651
3.2.3.3 Comité de Seguridad y Salud.....	658
3.2.4 Organización de la prevención.....	663
3.2.4.1 Introducción.....	663
3.2.4.2 El Servicio de Prevención.....	666
3.2.4.3 El sometimiento del sistema de prevención a una auditoría.....	671
3.2.5 Asignación de responsabilidades.....	676
3.2.5.1 Responsabilidad de la dirección respecto al personal.....	676
3.2.5.2 Responsabilidad de la dirección respecto a los recursos.....	677
3.2.5.3 Organización de la asignación de responsabilidades.....	678
3.2.6 Autoridades y organismos responsables.....	680
3.2.6.1 Administraciones responsables.....	680
3.2.6.2 Organismos responsables.....	681
3.2.6.3 Funciones de las autoridades y organismos públicos.....	682
3.2.7 Derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores.....	685
3.2.7.1 Obligaciones del empresario.....	685
3.2.7.2 Obligaciones del trabajador.....	698
3.2.8 Infracciones y sanciones. Responsabilidad.....	700
3.2.8.1 Responsabilidad administrativa.....	701
3.2.8.2 Responsabilidad civil.....	705
3.2.8.3 Responsabilidad de Seguridad Social.....	706
3.2.8.4 Relaciones de compatibilidad e incompatibilidad entre las diversas responsabilidades.....	706
3.2.8.5 El aseguramiento de las responsabilidades ...	707

3.2.8.6	Aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos por los tribunales.....	707
3.2.9	Vigilancia de la salud.....	709
3.2.9.1	Introducción.....	709
3.3	Referente espacial. El lugar de la prestación.....	713
3.3.1	Consideraciones generales. El centro de trabajo.....	713
3.3.2	El trabajo prestado a distancia. Especial referencia a los centros móviles o itinerantes y al teletrabajo.....	714
3.3.2.1	Centros de trabajo móviles o itinerantes.....	714
3.3.2.2	Teletrabajo.....	714
3.4	Referente temporal. El tiempo de trabajo.....	718
3.4.1	La jornada ordinaria de trabajo.....	719
3.4.1.1	Determinación.....	719
3.4.1.2	Duración legal.....	719
3.4.1.3	Límites al establecimiento de la jornada laboral.....	719
3.4.1.4	Cómputo de la jornada.....	720
3.4.1.5	Modificación de jornada.....	721
3.4.2	Jornadas especiales.....	722
3.4.2.1	Ampliaciones de jornada.....	722
3.4.2.2	Limitaciones de jornada.....	729
3.4.2.3	Notas comunes a las ampliaciones y limitaciones de jornada.....	731
3.4.2.4	Jornadas reducidas.....	731
3.4.3	Horas extraordinarias.....	737
3.4.3.1	Concepto.....	737
3.4.3.2	Delimitación.....	737
3.4.3.3	Prohibiciones.....	738
3.4.3.4	Caracteres de su régimen jurídico.....	738
3.4.4	Horario de trabajo.....	741
3.4.4.1	Horario laboral.....	741
3.4.4.2	Jornada continuada o fraccionada.....	742
3.4.4.3	Horario rígido y flexible.....	742
3.4.4.4	Trabajo nocturno.....	743
3.4.4.5	Trabajo a turnos.....	745
3.4.4.6	Calendario laboral.....	746

3.4.5	Descanso semanal, festividades, vacaciones y permisos retribuidos.....	747
3.4.5.1	Descanso semanal.....	747
3.4.5.2	Festividades.....	748
3.4.5.3	Vacaciones anuales.....	751
3.4.5.4	Permisos retribuidos.....	755
3.5	Referente funcional.....	759
3.5.1	La prestación debida por el trabajador y su marco jurídico laboral.....	759
3.5.1.1	Consideraciones generales.....	759
3.5.1.2	¿Qué es y qué alcance tiene la clasificación profesional?.....	760
3.5.1.3	La clasificación profesional en el ordenamiento laboral.....	762
3.5.1.4	La discriminación por razón del sexo en la clasificación profesional.....	765
3.5.1.5	La implantación colectiva de la clasificación profesional y la concurrencia de Convenios.....	766
3.5.1.6	La implantación individual de la clasificación profesional.....	772
3.5.1.7	El contrato de trabajo como vía de implantación de la polivalencia.....	772
3.5.1.8	La acción de reclasificación.....	773
3.5.2	Los nuevos modelos de clasificación por grupos profesionales.....	773
3.5.2.1	Objetivos que persiguen los sistemas de clasificación por grupos profesionales.....	774
3.5.2.2	Diferentes tendencias de clasificación por grupos.....	775
3.5.2.3	Tránsito de la antigua a la nueva clasificación.....	779
3.5.2.4	Las ineludibles consecuencias de este tipo de sistemas de clasificación profesional.....	780
3.5.2.5	Negociación colectiva de los nuevos sistemas de clasificación profesional.....	785
3.5.3	Contingencias laborales en los procesos de descripción y valoración de puestos de trabajo.....	789
3.5.3.1	Consideraciones generales.....	789

	Página	
3.5.3.2	Proceso de descripción de puestos de trabajo y sus implicaciones laborales.....	790
3.5.3.3	Proceso de valoración de puestos de trabajo y sus implicaciones laborales.....	791
3.5.4	Los efectos de la clasificación profesional en la eficiencia empresarial y en la empleabilidad del trabajador. La modificación de funciones.....	797
3.5.4.1	Consideraciones generales.....	797
3.5.4.2	La modificación de funciones.....	798
3.5.5	La coexistencia entre sistemas de clasificación profesional sectorial y modelos complementarios de empresa.....	805
3.6	La gestión del Talento.....	807
3.6.1	La gestión del Talento y sus diferentes formas.....	807
3.6.1.1	El concepto de Capital Intelectual.....	807
3.6.1.2	El concepto de Talento.....	807
3.6.1.3	Formas de manifestación del Talento.....	808
3.6.1.4	La gestión del talento como política de recursos humanos.....	810
3.6.1.5	La gestión del Talento dirigida a dar valor al empleado.....	811
3.6.1.6	Cómo se manifiesta la gestión del Talento ...	812
3.6.2	La atracción del talento. La problemática en el reclutamiento y la selección de profesionales.....	813
3.6.2.1	La problemática del reclutamiento.....	813
3.6.2.2	Elementos de gestión de estas barreras.....	815
3.6.3	Carreras profesionales verticales y horizontales.....	819
3.6.3.1	Elementos soporte de la carrera profesional ...	819
3.6.3.2	Promoción y desarrollo profesionales.....	822
3.6.3.3	Tipología de modelos de desarrollo profesional.....	825
3.6.3.4	Diseño de modelos de desarrollo profesional.....	828
3.6.3.5	Elementos de diseño.....	828
3.6.3.6	Sistemas de tramos.....	830
3.6.3.7	Sistemas de evolución profesional basados en espacios organizativos de amplio recorrido o de rol.....	833
3.6.3.8	Factores o elementos a considerar.....	836

3.6.3.9	Sistemas basados en la mejora del conocimiento.....	837
3.6.3.10	Sistemas de desarrollo basados en competencias.....	840
3.6.3.11	Regímenes mixtos.....	843
3.6.3.12	Los sistemas de gestión del desempeño.....	843
3.6.3.13	Rutas profesionales.....	845
3.6.4	La implantación de modelos de promoción y desarrollo profesional.....	851
3.6.4.1	Marco legal.....	851
3.6.4.2	Aspectos a tener en cuenta en la implantación de modelos de promoción o desarrollo profesional.....	853
3.6.4.3	La instrumentación normativa de los modelos ..	853
3.6.4.4	Opciones de implantación posibles.....	854
3.6.4.5	Contingencias jurídicas a gestionar en la implantación de un modelo de desarrollo profesional.....	858
3.6.4.6	Definición de los modelos de tránsito desde la situación actual hacia la propuesta.....	860
3.6.4.7	La implementación de modelos de desarrollo profesional.....	866
3.6.5	Contractualización de fórmulas de retención.....	867
3.6.5.1	Introducción.....	867
3.6.5.2	Los pactos de permanencia.....	867
3.6.5.3	No concurrencia contractual.....	869
3.6.5.4	Las invenciones del trabajador y el derecho de propiedad intelectual.....	870
3.6.6	La integración de las políticas de desarrollo profesional con los planes de formación.....	871
3.6.6.1	Los planes de formación.....	871
3.6.6.2	Forma de elaboración.....	871
3.6.6.3	Metodología para la elaboración de un marco de referencia para la formación en caso de modelo de desarrollo basado en conocimientos.....	872
3.6.7	La gestión del talento en red.....	875
3.6.7.1	Introducción.....	875
3.6.7.2	Adaptaciones del modelo organizativo para empresas de la nueva economía.....	876

	Página
3.6.7.3 La red como gestor del talento.....	877
3.6.7.4 Diseño e Implantación de modelos de gestión del talento en red	879
3.6.7.5 Implantación del modelo de gestión del talento en red.....	883
3.7. Otras fórmulas de mejora del rendimiento colectivo. Productividad.....	884
3.7.1 La productividad en nuestro entorno normativo.....	884
3.7.1.1 ¿Dónde aparece mencionada la productividad dentro de nuestra normativa?	884
3.7.2 Diseño de sistemas de mejora colectiva de la productividad	888
3.7.2.1 Mecanismos a nivel sectorial.....	889
3.7.2.2 Mecanismos en el ámbito de empresa	892
3.7.3 Consideraciones legales para la implantación de los sistemas	905
3.7.3.1 Implantación a través de la inclusión en el Convenio Colectivo mediante negociación colectiva.....	905
3.7.3.2 Implantación a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET.....	905
3.7.3.3 Implantación unilateral por parte del empresario.....	907
3.8 La compensación.....	907
3.8.1 Introducción	907
3.8.2 El papel de la retribución en la transformación de las organizaciones	908
3.8.3 La retribución como contraprestación	910
3.8.4 Noción legal del salario y los principios aplicables	912
3.8.4.1 Concepto legal de salario.....	912
3.8.4.2 La estructura salarial	913
3.8.4.3 Determinación y características de los conceptos retributivos	914
3.8.4.4 El mecanismo de la compensación y absorción salarial	916
3.8.4.5 Conceptos que no tienen la consideración de salario	918
3.8.4.6 Principios aplicables en materia salarial	918
3.8.5 Las distintas fuentes que son origen de la retribución y su complementariedad.....	920

	Página
3.8.5.1 Concepto de fuente reguladora	920
3.8.5.2 Normativa legal de aplicación al salario	920
3.8.5.3 El Convenio Colectivo como norma reguladora de las condiciones salariales	921
3.8.5.4 El contrato de trabajo como instrumento de fijación de condiciones retributivas	924
3.8.5.5 Aplicación y complementariedad de las distintas fuentes reguladoras del salario	927
3.8.6 Diseño e implantación de sistemas retributivos flexibles. Invertir en salario colectivo.....	928
3.8.6.1 El concepto de flexibilidad en materia salarial.....	928
3.8.6.2 Consideraciones legales en la implantación de nuevos conceptos salariales.....	931
3.8.6.3 Alternativas retributivas de índole colectiva....	932
3.8.6.4 La determinación del salario base a través de los nuevos modelos de clasificación profesional.....	936
3.8.6.5 Otros sistemas retributivos	941
3.8.6.6 La retribución variable	942
3.8.6.7 Recomendaciones para la implantación.....	944
3.8.7 Instrumentos de análisis de los sistemas retributivos ...	944
3.8.7.1 Metodología de análisis de los salarios de origen convencional	945
3.8.7.2 Metodología de análisis de salarios de mercado	946
3.8.8 Obligaciones formales	948
3.8.8.1 Lugar y tiempo del pago del salario	948
3.8.8.2 Documentación del pago del salario.....	948
3.8.8.3 Acreditación del cobro de la nómina	949
3.8.8.4 Conservación de la documentación salarial ..	950
3.8.8.5 Otras obligaciones relacionadas con el salario	950
3.8.9 Problemática de la discriminación salarial y gestión de la diferenciación.....	951
3.8.9.1 Consideraciones generales	951
3.8.9.2 El principio de igualdad y el principio de no discriminación	951

3.8.9.3	La discriminación retributiva a través de la negociación colectiva: el fenómeno de las dobles tablas salariales.....	953
3.8.9.4	Mecanismos de discriminación retributiva ...	955
3.8.10	Problemática de las fórmulas retributivas a largo plazo.....	956
3.8.10.1	Concepto de retribución a largo plazo (RLP).....	956
3.8.10.2	Las finalidades de la RLP.....	956
3.8.10.3	Alternativas de RLP.....	957
3.8.10.4	La elección de la alternativa de RLP	959
3.8.11	Diseño e implantación de programas retributivos vinculados al valor de las acciones	960
3.8.11.1	Introducción	960
3.8.11.2	El objetivo de los programas retributivos de acciones	960
3.8.11.3	Modalidades existentes	960
3.8.11.4	Desarrollo de las alternativas.....	961
3.8.11.5	Aspectos legales en el diseño de programas de acciones.....	965
3.8.12	La retribución en especie	970
3.8.12.1	Definición	970
3.8.12.2	Los beneficios sociales como complemento del «paquete» retributivo.....	971
3.8.12.3	El mercado salarial de beneficios sociales....	971
3.8.12.4	Nuevos conceptos compensatorios	973
3.8.13	Compensaciones extrasalariales.....	974
3.8.14	Tratamiento fiscal y de Seguridad Social de la retribución	975
3.8.14.1	Introducción	975
3.8.14.2	Fiscalidad de los rendimientos del trabajo ...	975
3.8.14.3	Optimización fiscal de paquetes retributivos	988
3.8.14.4	La base de cotización.....	990
3.8.14.5	Conceptos computables en la base de cotización	992

4.	Vicisitudes de la relación laboral	995
4.1	Movilidad funcional.....	997
4.2	Modificación sustancial de condiciones de trabajo.....	997
4.2.1	Concepto	997
4.2.2	Causas justificativas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo	998
4.2.3	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual. Procedimiento legal	999
4.2.4	Modificación sustancial de carácter colectivo. Procedimiento legal para las modificaciones de carácter colectivo.....	999
4.2.5	Impugnación de la medida empresarial	1001
4.3	Movilidad geográfica.....	1003
4.3.1	La potestad empresarial de movilidad geográfica. Características, límites y requisitos generales	1003
4.3.1.1	Concepto y Regulación legal	1003
4.3.1.2	Características definitorias y requisitos de traslado («ex» art. 40 del Estatuto de los Trabajadores).....	1003
4.3.1.3	Límites a la movilidad geográfica «ex» art. 40 del Estatuto de los Trabajadores	1003
4.3.1.4	Clases de traslados	1004
4.3.1.5	Procedimiento legal.....	1004
4.3.1.6	Efectos del traslado.....	1006
4.3.1.7	Extinción del contrato de trabajo	1006
4.3.1.8	Opción por el traslado	1006
4.3.2	Fundamentación técnica de expedientes de movilidad geográfica, tanto individuales como colectivos	1008
4.3.3	Problemática e implantación práctica de traslados colectivos. Especial referencia a los traslados de centro de trabajo.....	1009
4.3.4	Problemática e implantación práctica de traslados individuales y desplazamientos	1011
4.3.4.1	Traslados	1011
4.3.4.2	Desplazamientos	1012
4.3.5	Especial problemática de la movilidad geográfica de representantes de los trabajadores	1013
4.3.6	Figuras afines. La movilidad funcional impropia	1013

	Página
4.3.6.1	Desplazamientos en el marco de una prestación de servicios transnacional 1013
4.3.6.2	Movilidad geográfica disciplinaria..... 1015
4.3.6.3	Movilidad geográfica a iniciativa del trabajador..... 1015
4.4	La novación subjetiva del contrato 1016
4.4.1	Novaciones subjetivas del contrato de trabajo: la transmisión de empresa 1016
4.4.2	Regulación jurídica 1016
4.4.3	Objeto de la transmisión 1017
4.4.4	Formas de transmisión 1017
4.4.5	El deber de notificación a los representantes de los trabajadores 1017
4.4.6	Apertura de período de consultas 1018
4.4.7	Efectos de la transmisión 1018
4.5	La suspensión del contrato de trabajo 1019
4.5.1	Conceptos y finalidad..... 1019
4.5.2	Causas 1020
4.5.3	Efectos..... 1026
5.	Gestión de las relaciones colectivas 1027
5.1	El papel de los agentes sociales en el marco de las relaciones laborales 1033
5.1.1	Los protagonistas del sistema de relaciones colectivas de trabajo 1033
5.1.2	Ámbito de negociación de los agentes sociales 1033
5.1.3	Evolución histórica de sus relaciones: desde el conflicto a la participación..... 1034
5.1.4	Los hitos del sindicalismo participativo 1034
5.1.5	Las dos grandes derrotas sindicales en el mundo anglosajón durante el siglo XX 1035
5.1.6	Caracterización del modelo de acción sindical actual 1036
5.1.7	Panorama sindical actual 1036
5.1.8	Los acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva..... 1037
5.1.9	Las fuentes legales del derecho sindical español 1041

	Página
5.1.9.1	Fuentes internacionales..... 1041
5.1.9.2	Fuentes comunitarias..... 1041
5.1.9.3	Fuentes nacionales 1041
5.2	Tipologías de representación colectiva 1042
5.2.1	La representación empresarial..... 1042
5.2.1.1	El empresario individual y la asociación empresarial..... 1042
5.2.1.2	Facultades de las asociaciones empresariales 1043
5.2.1.3	Legitimación empresarial para negociar convenios colectivos 1043
5.2.1.4	Representatividad de las asociaciones empresariales ante los poderes públicos 1044
5.2.1.5	Asociaciones empresariales «más representativas» 1044
5.2.2	La representación dual de los trabajadores en la empresa 1045
5.2.2.1	La representación unitaria de los trabajadores..... 1046
5.2.2.2	La representación sindical..... 1046
5.2.2.3	La sección sindical..... 1047
5.2.2.4	La asamblea de trabajadores..... 1047
5.2.2.5	Los sindicatos..... 1048
5.2.2.6	El Consejo Económico y Social. Los CES autonómicos 1049
5.2.2.7	El comité de empresa europeo..... 1050
5.3	Garantías, competencias y derechos de los distintos representantes..... 1051
5.3.1	Garantías de los representantes sindicales frente al poder de dirección del empresario 1051
5.3.1.1	El crédito horario de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal 1052
5.3.1.2	Otros derechos de los representantes unitarios... 1055
5.3.1.3	Procedimientos de tutela de la libertad sindical 1056
5.3.1.4	El reparto de competencias de la representación de los trabajadores 1056
5.3.2	Competencias del comité de empresa y de los delegados de personal 1057

	Página
5.3.2.1	Derecho de información 1057
5.3.2.2	Derecho de consulta 1057
5.3.2.3	Labor de vigilancia y control..... 1058
5.3.2.4	Labor de Participación 1058
5.3.2.5	Otros..... 1058
5.3.3	Derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa..... 1059
5.3.3.1	De los afiliados..... 1059
5.3.3.2	Derechos de quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas..... 1059
5.3.3.3	Representante sindical que participa en la comisión negociadora de un convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo a la empresa 1060
5.3.4	Derechos de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos..... 1060
5.3.5	Competencias de los delegados sindicales 1060
5.3.6	Derechos/facultades de los sindicatos más representativos..... 1061
5.3.6.1	A nivel estatal 1061
5.3.6.2	A nivel de comunidad autónoma 1061
5.3.6.3	Simplemente representativos 1062
5.4	Procedimiento de elecciones sindicales..... 1062
5.4.1	Inicio del proceso electoral: la promoción electoral ... 1062
5.4.2	La Mesa electoral 1064
5.4.3	Las Candidaturas..... 1065
5.4.4	La votación 1065
5.4.5	El escrutinio electoral 1065
5.5	El derecho de libertad sindical. Especial referencia a su vertiente al derecho a la negociación colectiva..... 1066
5.5.1	El derecho de los agentes sociales en la negociación colectiva 1068
5.5.1.1	Legitimación negocial de los agentes sociales 1069
5.5.1.2	Unidades de negociación. Legitimación negocial ampliada 1070
5.6	La gestión de las relaciones sindicales como estrategia, actitud y proceso permanentes..... 1072

	Página
5.6.1	La participación sindical..... 1073
5.6.2	Procedimientos de gestión 1074
5.6.2.1	A corto plazo: gestión diaria 1075
5.6.2.2	Gestión a largo plazo..... 1075
5.6.3	Procedimiento para la flexibilización de las condiciones de trabajo 1076
5.6.3.1	Materias de posible flexibilización a través de la actuación unilateral del empresario..... 1077
5.6.3.2	Materias de posible flexibilización a través del Acuerdo Individual..... 1077
5.6.3.3	Materias de posible flexibilización necesariamente a través de convenio sectorial 1077
5.6.3.4	Materias de posible flexibilización a través de convenio colectivo extraestatutario..... 1078
5.6.3.5	Materias de posible flexibilización a través de la negociación colectiva en general 1078
5.7	Gestión del conflicto laboral: cierre patronal, huelga y otras medidas de presión 1080
5.7.1	Acciones de los empresarios 1080
5.7.1.1	Cierre patronal 1080
5.7.1.2	Otras acciones empresariales de conflicto .. 1082
5.7.2	Acciones de los trabajadores..... 1083
5.7.2.1	La huelga..... 1083
5.7.2.2	Otras acciones de presión de los trabajadores..... 1090
5.7.3	Conciliación, mediación y arbitraje 1091
5.8	Gestión de crisis y conflictos en organizaciones sin representación social. Supuesto práctico de expediente de regulación de empleo 1091
5.8.1	Expediente de regulación de empleo 1092
5.8.1.1	Inicio del proceso..... 1092
5.8.1.2	Solicitud Administrativa 1093
5.8.1.3	Período de Consultas 1093
5.8.1.4	Resolución Administrativa 1094
5.8.1.5	Consecuencias de la Autorización de Extinción 1094

	Página
6. El marco de la negociación colectiva	1095
6.1 Los convenios colectivos	1101
6.1.1 La negociación colectiva: notas generales	1101
6.1.2 El convenio colectivo regulado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores	1102
6.1.2.1 Naturaleza y eficacia del convenio colectivo	1103
6.1.2.2 Legitimación para negociar	1109
6.1.2.3 Las unidades de negociación	1116
6.1.2.4 Procedimiento de negociación y requisitos formales del convenio	1123
6.1.2.5 El contenido de los convenios colectivos	1128
6.1.3 Aplicación, interpretación e impugnación del convenio colectivo	1141
6.1.3.1 Competencia	1141
6.1.3.2 Criterios de interpretación	1142
6.1.3.3 Procedimientos extrajudiciales	1143
6.1.3.4 La impugnación del convenio colectivo	1144
6.1.4 La adhesión y mecanismos de extensión del convenio colectivo	1148
6.1.4.1 La adhesión	1148
6.1.4.2 La Extensión del convenio colectivo	1149
6.1.4.3 Otros supuestos de intervención administrativa en la regulación sectorial de las condiciones de trabajo	1149
6.1.5 Convenios colectivos extraestatutarios y acuerdos de empresa	1150
6.1.5.1 Los convenios colectivos extraestatutarios	1150
6.1.5.2 Los acuerdos de empresa	1154
6.1.6 La negociación colectiva del personal laboral de las administraciones públicas	1155
6.2 La gestión de los hechos diferenciales: Acuerdos y pactos adoptados en el seno de la empresa	1158
6.2.1 La articulación de políticas de personal en el ámbito de las organizaciones	1158
6.2.2 Articulación legal	1159
6.2.2.1 Aspectos comunes	1160

	Página
6.2.2.2 Legitimación para negociar acuerdos de empresa	1160
6.2.2.3 ¿Quién negocia los acuerdos de empresa?	1160
6.2.2.4 Argumentos para celebrar acuerdos o pactos de empresa	1161
6.2.2.5 Procedimiento de los acuerdos de empresa	1161
6.2.2.6 Modalidades de acuerdos de empresa	1162
6.2.2.7 Supuestos específicos de acuerdos de empresa en función del ámbito: los acuerdos pluriempresariales y los acuerdos de franjas	1162
6.2.3 Los acuerdos sustitutorios de la negociación colectiva estatutaria	1163
6.2.3.1 Supuestos específicos	1164
6.2.3.2 Caso particular	1164
6.2.3.3 La relación de subsidiariedad del acuerdo de empresa	1164
6.2.3.4 Formas en las que opera la subsidiariedad	1165
6.2.4 Acuerdos de descuelgue salarial	1165
6.2.4.1 La vía principal	1165
6.2.4.2 La vía subsidiaria	1166
6.2.4.3 Supuestos específicos	1167
6.2.5 Acuerdos de modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios	1167
6.2.6 Acuerdos de reorganización productiva (movilidad geográfica, modificación sustancial de convenios no estatutarios, suspensión y despido colectivo)	1169
6.2.6.1 Referente colectivo	1169
6.2.6.2 Causas	1169
6.2.6.3 Finalidades	1170
6.2.6.4 Sujetos legitimados para negociar	1171
6.2.6.5 Procedimiento	1171
6.2.6.6 Los denominados planes de viabilidad	1174
6.2.7 Pactos de fusión de empresas	1174
6.2.7.1 Tipos de pactos de fusión	1175
6.2.8 Los pactos que ponen fin a una huelga	1176
6.2.9 Los pactos que ponen fin al planteamiento de un conflicto colectivo	1177
6.2.10 Acuerdos relativos a compromisos por pensiones	1177

	Página
6.2.11 Otros acuerdos de empresa: Los usos y prácticas de empresa y los pactos colectivos informales de mejora de las condiciones de trabajo.....	1178
6.2.11.1 Los usos y prácticas de empresa.....	1178
6.2.11.2 Los pactos colectivos informales de mejora de condiciones.....	1179
6.2.12 Los pactos de contenidos heterogéneos y no contemplados en normativa alguna.....	1179
6.2.12.1 Supuestos.....	1179
6.2.12.2 Eficacia.....	1179
6.2.12.3 Ventajas.....	1180
6.2.13 Modelo de acuerdo marco de empresa.....	1180
6.2.13.1 Aclaración.....	1180
6.2.13.2 Ejemplo de modelo de acuerdo marco de empresa.....	1180
6.3 La negociación colectiva en las Administraciones Públicas....	1186
6.3.1 Introducción.....	1186
6.3.2 La negociación colectiva de los trabajadores de régimen laboral al servicio de las AA PP.....	1187
6.3.2.1 Ámbito de aplicación.....	1187
6.3.2.2 Incremento de retribuciones.....	1188
6.3.2.3 Procedimiento de negociación.....	1188
6.3.2.4 Legitimación para negociar.....	1189
6.3.3 La negociación colectiva de los funcionarios públicos y del personal de régimen estatutario.....	1190
6.3.3.1 Personal excluido.....	1190
6.3.3.2 Unidades de negociación.....	1190
6.3.3.3 Materias incluidas y excluidas de negociación.....	1191
6.3.3.4 Exigencia de aprobación expresa de los acuerdos.....	1192
6.3.3.5 Reglas para la elaboración y tramitación de los acuerdos y pactos alcanzados.....	1192
6.3.3.6 Respeto a las competencias auto-reguladoras de las Comunidades Autónomas.....	1192
6.3.3.7 Control Judicial de los Acuerdos.....	1193
6.3.4 Los Acuerdos mixtos y de modernización de las Administraciones Públicas.....	1193

	Página
6.4 Estrategia de la negociación colectiva.....	1194
6.4.1 Introducción.....	1194
6.4.2 La preparación estratégica de la negociación colectiva.....	1195
6.4.2.1 Esquema general de preparación de una negociación.....	1195
6.4.2.2 Contenidos de un esquema general de preparación de la negociación.....	1196
6.4.2.3 Elaboración de la plataforma.....	1200
6.4.2.4 Formulación de la estrategia operativa.....	1203
6.4.2.5 Plan de acción.....	1206
6.4.3 El proceso de negociación.....	1207
6.4.3.1 Normas y reglas tácitas de la negociación... ..	1207
6.4.3.2 Fases del proceso de negociación.....	1208
6.4.4 Estilos de negociación y equipo de negociación.....	1211
6.4.4.1 Personalidad del negociador.....	1211
6.4.4.2 Fundamentos del éxito en la negociación... ..	1212
6.4.4.3 Fundamentos del fracaso en la negociación....	1212
6.4.4.4 Actitudes en la negociación.....	1212
6.4.4.5 Funciones y roles del equipo negociador....	1213
6.4.4.6 Estilos negociadores.....	1214
6.5 Estrategia de comunicación.....	1216
6.5.1 Qué es la comunicación.....	1216
6.5.1.1 La comunicación en la Organización.....	1216
6.5.1.2 Tipos de comunicación en las organizaciones.....	1219
6.5.1.3 Planificación de la comunicación interna ...	1224
6.5.1.4 Variables que afectan a la comunicación en la organización.....	1225
6.5.1.5 Medios de comunicación impresa.....	1228
6.5.1.6 Mobiliario y entorno físico.....	1229
6.5.1.7 Comunicación en las organizaciones del siglo XXI.....	1230
6.5.2 Política de comunicación a los empleados.....	1235
6.5.2.1 Funciones de una política de información a los empleados.....	1235
6.5.2.2 Canales de comunicación.....	1236

6.5.3	La comunicación en la negociación colectiva	1236
6.5.3.1	Fase previa	1237
6.5.3.2	2ª Fase Comunicación a cuadros	1237
6.5.3.3	3ª Fase Comunicación a los Sindicatos.....	1237
6.5.4	Plan de Comunicación en la negociación colectiva ..	1239
6.5.4.1	Los espónsores iniciales.....	1240
6.5.4.2	Los espónsores de soporte.....	1240
6.6	Anexos.....	1241
6.6.1	Resolución 13 mayo 1997. Acuerdo sobre cobertura de vacíos. BOE núm. 137, de 9 junio (RCL 1997, 1441)	1241
6.6.2	Resolución de 13 mayo 1997. Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva. (BOE núm. 135, de 6 junio (RCL 1997, 1432)).....	1256
6.6.3	Resolución 2 de febrero 2001, de la Dirección General de Trabajo. Publica el II acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II), suscritos el 31 de enero de 2001. (BOE núm. 49, de 26 febrero (RCL 2001, 507))	1264
6.7	Bibliografía.....	1279

7. Sistemas de previsión social complementaria 1285

7.1	¿Qué son y para qué sirven los Sistemas de Previsión Social Empresarial?.....	1289
7.2	El modelo de los tres pilares	1290
7.2.1	Características del Primer Pilar	1291
7.2.2	Características del Segundo Pilar.....	1292
7.2.3	Características del Tercer Pilar.....	1292
7.3	El Primer Pilar en España: La Seguridad Social.....	1293
7.3.1	El Pacto de Toledo.....	1294
7.3.2	El Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social	1295
7.3.3	Los Rasgos de la Seguridad Social española.....	1297
7.3.4	Los sistemas públicos en Europa	1298
7.4	El Segundo Pilar.....	1300
7.4.1	La Unión Europea	1300

7.4.2	Breve historia de los sistemas de previsión social en España	1301
7.4.2.1	La externalización de los compromisos por pensiones.....	1304
7.4.2.2	Régimen excepcional de las entidades de crédito, entidades aseguradoras y de las sociedades y agencias de valores.....	1305
7.4.2.3	A partir del fin del proceso de exteriorización	1307
7.4.3	¿Qué es un sistema de previsión social empresarial? ..	1308
7.4.4	¿Qué prestaciones puede otorgar un sistema de previsión empresarial?	1308
7.4.5	Diseño de sistemas de previsión empresarial.....	1310
7.4.5.1	Finalidad que se pretende conseguir	1310
7.4.5.2	Colectivo de empleados de la empresa....	1311
7.4.5.3	Prestaciones	1311
7.4.5.4	La negociación colectiva.....	1311
7.4.5.5	Reconocimiento de los servicios pasados..	1312
7.4.5.6	Costes que la empresa está dispuesta a asumir.....	1313
7.4.5.7	Complementariedad con la Seguridad Social.....	1314
7.4.5.8	Diseño de prestaciones en forma de capital o renta	1314
7.4.5.9	Definición del salario pensionable	1315
7.4.5.10	Aportaciones del empleado al sistema de previsión de la empresa.....	1316
7.4.5.11	Instrumento financiero en el que se encauzará el sistema	1316
7.4.5.12	Prestación definida «versus» aportación definida	1316
7.4.6	Los Sistemas de Previsión Social en las empresas españolas	1318
7.4.6.1	Aportación definida «versus» prestación definida	1319
7.4.6.2	Cuantía del Sistema de Pensiones	1319
7.4.6.3	Seguros complementarios	1320
7.5	Los Planes de Pensiones	1321
7.5.1	Naturaleza de los Planes de Pensiones	1321

	Página
7.5.2 Modalidad de los Planes de Pensiones	1321
7.5.3 Características de los Planes de Pensiones de Empleo ...	1322
7.5.4 El proceso de formalización de un Plan de Pensiones...	1326
7.5.4.1 Candidaturas	1327
7.5.4.2 La votación.....	1328
7.5.4.3 El escrutinio.....	1328
7.5.4.4 La Comisión Promotora.....	1328
7.5.4.5 Selección de la entidad gestora del Fondo de Pensiones.....	1328
7.5.5 El Fondo de Pensiones.....	1329
7.5.5.1 La elección de la comisión de control del plan de pensiones	1330
7.5.5.2 Planes de pensiones de empleo de promoción conjunta	1330
7.5.6 Las cifras de los Planes de Pensiones.....	1332
7.5.7 La Exteriorización de los compromisos mediante un Plan de Pensiones.....	1333
7.5.7.1 El Plan de reequilibrio.....	1333
7.6 Los seguros colectivos	1335
7.6.1 La Exteriorización de los compromisos por pensiones mediante una póliza de seguros	1338
7.7 Mutualidades de previsión social	1339
7.7.1 Ámbito de actuación de una Mutualidad de Previsión Social.....	1339
7.7.2 ¿Qué requisitos debe cumplir una mutualidad de previsión social?	1340
7.7.3 ¿Cómo se estructura una mutualidad de previsión social?	1341
7.7.4 Socios Protectores	1341
7.7.5 La cobertura de los compromisos por pensiones por una mutualidad de previsión social	1341
7.8 Fiscalidad comparada de los instrumentos de previsión social.	1342
7.8.1 Ejemplo de tratamiento fiscal de las aportaciones a un sistema de previsión social	1344
7.9 El Plan de Comunicación del sistema de previsión social....	1345
7.9.1 Descripción del Plan de Comunicación	1345
7.9.1.1 Fase 1: Planificación	1345
7.9.1.2 Fase 2: Concienciación	1345

7.9.1.3 Fase 3: Toma de decisiones	1346
7.9.1.4 Fase 4: Seguimiento	1347
7.10 Las prejubilaciones	1347
7.10.1 Etapa I: Delimitación del ámbito	1348
7.10.2 Etapa II: Diseño de las alternativas del Plan de Reestructuración y cálculo de costes	1349
7.10.3 Etapa III: Forma de acuerdo	1350
7.10.3.1 Sistema individual de acuerdo.....	1350
7.10.3.2 Sistema colectivo de acuerdo	1351
7.10.4 Etapa IV: Estrategia de negociación y comunicación	1352
7.10.5 Etapa V: Valoración del acuerdo alcanzado	1352
7.10.6 Etapa VI: Instrumentación	1353

8. La extinción de la relación laboral 1355

8.1 La extinción del contrato de trabajo.....	1361
8.1.1 Extinción por causas pactadas	1361
8.1.1.1 Extinción en virtud de causas consignadas en el contrato (condiciones resolutorias)	1361
8.1.1.2 Extinción acordada por la voluntad conjunta de trabajador y empresario (extinción de «mutuo acuerdo»).....	1363
8.1.2 Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio	1367
8.1.2.1 Requisitos formales	1367
8.1.2.2 Indemnización.....	1368
8.1.2.3 Situación legal de desempleo.....	1369
8.1.3 Extinción por voluntad del trabajador	1369
8.1.3.1 Dimisión.....	1369
8.1.3.2 Resolución causal	1370
8.1.4 Extinción por imposibilidad de cumplimiento.....	1375
8.1.4.1 Requisitos formales y procedimiento	1376
8.1.4.2 Indemnización.....	1376
8.1.4.3 Situación legal de desempleo.....	1376
8.1.5 Extinción por causas objetivas.....	1376
8.1.5.1 Concepto	1376

8.1.5.2	Causas relacionadas con la incapacidad del trabajador	1377
8.1.5.3	Causas relacionadas con las necesidades de la empresa.....	1377
8.1.5.4	Causas legales de extinción.....	1377
8.1.5.5	Forma de despido objetivo	1382
8.1.5.6	Plazo para reclamar.....	1383
8.1.5.7	Despido objetivo procedente. Efectos	1383
8.1.5.8	Despido objetivo improcedente. Efectos.....	1384
8.1.5.9	Despido objetivo nulo. Efectos	1384
8.1.6	Desaparición de la personalidad jurídica del empresario	1385
8.1.6.1	Normativa	1385
8.1.6.2	Interpretación.....	1385
8.1.7	Extinción colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	1385
8.1.7.1	Concepto	1385
8.1.7.2	Exención de autorización administrativa.....	1386
8.1.7.3	Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.....	1387
8.1.7.4	Colectivo laboral.....	1387
8.1.7.5	Límite temporal.....	1388
8.1.7.6	Expediente de regulación de empleo.....	1388
8.1.7.7	Despido colectivo	1394
8.1.8	Despido disciplinario	1394
8.1.8.1	Concepto	1394
8.1.8.2	Iniciativa del empresario	1395
8.1.8.3	Precripción de las faltas laborales	1395
8.1.8.4	Culpabilidad del trabajador	1396
8.1.8.5	Gravedad del incumplimiento	1396
8.1.8.6	Causas de extinción.....	1396
8.1.8.7	Forma de despido disciplinario	1399
8.1.8.8	Despido procedente. Efectos.....	1401
8.1.8.9	Despido improcedente. Efectos.....	1401
8.1.8.10	Despido nulo. Efectos	1404
8.2	Estrategias de desvinculación	1405
8.2.1	La empresa ante la reducción de plantilla. Escenarios...	1405

8.2.1.1	Definición de dimensionamiento de plantillas....	1406
8.2.1.2	Objetivos de un dimensionamiento	1406
8.2.1.3	Resultados de un proceso de dimensionamiento.....	1406
8.2.2	Vías de desvinculación más usuales en la práctica. Ventajas e inconvenientes de cada una	1408
8.2.2.1	Consideraciones generales	1408
8.2.2.2	Alternativas de reducción de efectivos en la práctica empresarial	1408
8.2.2.3	Ventajas e inconvenientes de las alternativas existentes	1409
8.2.3	El papel de la comunicación en estos procesos	1410
8.3	Fundamentación técnica e implantación de procesos de extinción.....	1411
8.3.1	Causalidad de los procesos extintivos de carácter objetivo	1411
8.3.1.1	Introducción	1411
8.3.1.2	Definición normativa de las causas extintivas ...	1412
8.3.1.3	Interpretación judicial de las causas extintivas.....	1413
8.3.2	Cómo fundamentar técnicamente los despidos objetivos	1417
8.3.2.1	Consideraciones generales	1417
8.3.2.2	Justificación de los despidos objetivos individuales	1418
8.3.3	Cómo enfocar y gestionar los procesos de despido objetivo individuales.....	1418
8.3.3.1	Determinación del enfoque de actuación ..	1419
8.3.3.2	Proceso de argumentación.....	1419
8.3.3.3	Proceso de elección de los trabajadores afectados	1421
8.3.3.4	Proceso de comunicación	1421
8.3.4	Cómo fundamentar técnicamente los despidos colectivos	1422
8.3.4.1	Consideraciones generales	1422
8.3.4.2	Documentación justificativa.....	1424
8.3.4.3	El Plan de Viabilidad y el Plan de Acompañamiento Social	1425
8.3.5	Cómo enfocar y gestionar los procesos de despido colectivo	1429

8.3.5.1	Introducción	1429
8.3.5.2	Procedimiento legal.....	1429
8.3.5.3	Desarrollo del proceso de despidos colectivos	1430
8.3.6	El papel de los representantes de los trabajadores ...	1434
8.3.6.1	Ámbito de información.....	1434
8.3.6.2	Ámbito de participación/negociación	1435
8.4	Procesos de optimización de plantillas a través de planes de salida no traumáticos	1436
8.4.1	Consideraciones generales	1436
8.4.1.1	Objetivos de un sistema de bajas incentivadas	1437
8.4.2	La salida individual negociada. Escenarios y alternativas	1438
8.4.2.1	Modalidades existentes	1438
8.4.2.2	Escenarios de actuación	1438
8.4.3	Los planes de prejubilación. Diseño. Gestión del proceso. Implantación. Comunicación	1440
8.4.3.1	Introducción	1440
8.4.3.2	Normativa legal	1441
8.4.3.3	Diseño de un Plan de Prejubilaciones	1446
8.4.3.4	Proceso de Implantación	1451
8.4.3.5	Contratualización del Plan de Prejubilación ...	1451
8.4.3.6	Caracterización del Seguro de Prejubilación...	1452
8.4.3.7	Cobertura de las prejubilaciones a través de un Plan de Pensiones	1455
8.4.3.8	Ventajas de los sistemas de prejubilación ...	1455
8.4.3.9	Otras cuestiones	1456
8.4.4	Bajas voluntarias incentivadas. Prácticas de mercado..	1460
8.4.4.1	Características generales de los programas de bajas incentivadas	1460
8.4.4.2	Aspectos económicos de estos programas ...	1462
8.4.5	Otras fórmulas colectivas de desvinculación no traumáticas. Especial referencia al outplacement	1465
8.4.5.1	Alternativas ofrecidas en la práctica.....	1465
8.4.5.2	El outplacement	1465

9.	Relaciones con la Administración	1467
9.1	Los principales ámbitos de intervención de la Administración en el orden social	1471
9.1.1	Supuestos de intervención Administrativa en el Derecho Individual del Trabajo	1471
9.1.1.1	Intervenciones en el inicio de la actividad empresarial	1471
9.1.1.2	Intervenciones relativas a la capacidad de los trabajadores para contratar	1472
9.1.1.3	Intervenciones en materia de colocación y contratación laboral	1472
9.1.1.4	Intervención en materia de condiciones de trabajo	1473
9.1.1.5	Intervenciones en materia de reorganización productiva	1474
9.1.1.6	Intervenciones en materia de seguridad y salud laboral	1474
9.1.2	Supuestos de intervención Administrativa en el derecho colectivo del trabajo.....	1475
9.1.2.1	Intervención en la constitución de sindicatos y asociaciones empresariales.....	1475
9.1.2.2	Intervención en las elecciones a representantes unitarios.....	1476
9.1.2.3	Intervención a la negociación colectiva ...	1476
9.1.2.4	Intervención en supuestos de huelga	1476
9.1.2.5	Intervenciones en los supuestos de cierre patronal.....	1477
9.1.2.6	Intervención en los procedimientos de solución de conflictos	1477
9.1.2.7	Intervención en la resolución de discrepancias sobre local y tablón de anuncios	1477
9.2	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Organización y funciones.....	1477
9.2.1	Concepto y normativa reguladora.....	1477
9.2.2	Organización	1478
9.2.3	Funciones de la Inspección de Trabajo	1480
9.2.3.1	Función de fiscalización	1480
9.2.3.2	Función de asistencia técnica	1480
9.2.3.3	Función de elaboración de informes	1481

	Página
9.2.3.4	Función de composición 1482
9.3	La actividad inspectora: desarrollo y medios de actuación .. 1482
9.3.1	Iniciación de la actividad inspectora 1482
9.3.2	Formas de actuación de la Inspección 1484
9.3.2.1	Las visitas 1484
9.3.2.2	Los requerimientos 1485
9.3.2.3	Los expedientes administrativos y las comprobaciones 1486
9.3.3	Facultades de la Inspección de Trabajo 1486
9.3.3.1	El derecho de entrada a los centros de trabajo 1486
9.3.3.2	Facultades adicionales de investigación ... 1487
9.3.4	Medidas a adoptar por la Inspección de Trabajo.... 1488
9.3.4.1	Diferentes medidas y distintos tipos de actas 1488
9.3.4.2	Las medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales 1490
9.3.5	Las Actas de Infracción 1492
9.3.5.1	Contenido 1492
9.3.5.2	Valor probatorio 1494
9.4	Infracciones en el orden social 1495
9.4.1	Concepto y notas características 1495
9.4.2	Los sujetos responsables 1495
9.4.3	Las distintas infracciones del orden social 1496
9.4.3.1	Infracciones laborales 1497
9.4.3.2	Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales 1498
9.4.3.3	Infracciones en materia de Seguridad Social 1499
9.4.3.4	Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros 1500
9.4.3.5	Infracciones en materia de sociedades cooperativas 1500
9.4.4	Las infracciones por obstrucción 1500
9.5	Las sanciones en el orden social 1502
9.5.1	La sanción típica de derecho público: la multa 1502
9.5.1.1	El sistema general de multas 1503

9.5.1.2	El sistema específico de multas en materia de prevención de riesgos laborales 1503
9.5.1.3	El sistema específico de multas en materia de cooperativas 1504
9.5.2	Las llamadas sanciones atípicas 1504
9.5.2.1	Sanciones especiales en materia de prevención de riesgos 1504
9.5.2.2	Sanciones especiales en materia de Seguridad Social 1505
9.5.2.3	Sanciones especiales en materia de empleo, formación profesional ocupacional continua y protección por desempleo 1505
9.5.2.4	Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y Seguridad Social 1506
9.5.2.5	Sanciones a Empresas de Trabajo Temporal .. 1507
9.5.3	La aplicación del principio de proporcionalidad: la graduación de la conducta sancionable 1507
9.5.3.1	Los criterios para la graduación de las sanciones 1507
9.5.3.2	Examen especial de la reincidencia 1510

10. Órganos y procedimientos jurisdiccionales y administrativos del orden social

		1513
10.1	Normas generales y proceso ordinario 1519	
10.1.1	Competencia 1519	
10.1.1.1	Competencia material 1519	
10.1.1.2	Competencia funcional y territorial 1524	
10.1.2	Conflictos de competencia 1526	
10.1.3	Conflictos de jurisdicción 1526	
10.1.4	Cuestiones de competencia 1527	
10.1.5	Abstención y recusación 1527	
10.1.6	Las partes 1528	
10.1.6.1	Capacidad 1529	
10.1.6.2	Legitimación 1530	
10.1.6.3	Representación 1532	
10.1.6.4	Defensa 1533	

	Página
10.1.7 Actos judiciales.....	1534
10.1.7.1 Resoluciones judiciales	1534
10.1.7.2 Diligencias de ordenación	1534
10.1.7.3 Actos de comunicación	1534
10.1.8 Evitación del proceso.....	1535
10.1.8.1 Conciliación previa.....	1535
10.1.8.2 Reclamación administrativa.....	1537
10.1.9 Proceso ordinario.....	1539
10.1.9.1 Tramitación previa.....	1540
10.1.9.2 Medidas precautorias.....	1541
10.1.9.3 Demanda.....	1541
10.1.9.4 Admisión	1545
10.1.9.5 Actos de conciliación y juicio.....	1546
10.1.9.6 Sentencia.....	1556
10.2 Procesos especiales.....	1560
10.2.1 Procesos especiales sobre extinción del contrato de trabajo.....	1561
10.2.1.1 Proceso de impugnación del despido disciplinario	1561
10.2.1.2 Proceso de reclamación contra la extinción por causas objetivas	1566
10.2.1.3 Proceso de impugnación de despidos colectivos por crisis	1568
10.2.1.4 Proceso especial de reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido.....	1568
10.2.1.5 Proceso especial de impugnación de sanciones.....	1570
10.2.2 Proceso especial de clasificación profesional.....	1572
10.2.3 Proceso especial de vacaciones	1572
10.2.4 Proceso especial de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo...	1573
10.2.4.1 Objeto.....	1573
10.2.4.2 Sujetos legitimados.....	1574
10.2.4.3 Interposición y tramitación de la demanda ...	1574
10.2.4.4 Contenido de la sentencia.....	1575
10.2.5 Proceso sobre permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares	1576

10.2.6 Proceso sobre impugnación de los estatutos de los sindicatos	1576
10.2.6.1 Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del registro de los estatutos de un sindicato	1576
10.2.6.2 Impugnación directa de los estatutos	1577
10.2.7 Proceso especial de conflictos colectivos.....	1578
10.2.7.1 Objeto.....	1578
10.2.7.2 Sujetos legitimados.....	1579
10.2.7.3 Actuaciones preprocesales.....	1579
10.2.7.4 Iniciación y tramitación del proceso	1580
10.2.7.5 Terminación del procedimiento	1580
10.2.8 Proceso especial de impugnación de convenios colectivos.....	1581
10.2.8.1 Objeto.....	1581
10.2.8.2 Iniciación y legitimación.....	1581
10.2.8.3 Tramitación del procedimiento	1583
10.2.8.4 Sentencia.....	1583
10.2.9 Procesos especiales en materia electoral	1584
10.2.9.1 Impugnación de los laudos arbitrales	1584
10.2.9.2 Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas electorales	1586
10.2.10 Procesos especiales de Seguridad Social	1587
10.2.10.1 Objeto	1587
10.2.10.2 Sujetos legitimados.....	1587
10.2.10.3 Iniciación del procedimiento: la reclamación administrativa previa.....	1588
10.2.10.4 Tramitación del procedimiento: el expediente administrativo.....	1588
10.2.10.5 Sentencia.....	1589
10.2.10.6 Particularidades en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	1589
10.2.10.7 Especialidades en materia de revisión de actos declarativos de derechos.....	1590
10.2.10.8 El nuevo proceso en materia de prestaciones por desempleo	1591
10.2.11 Proceso de oficio	1592

	Página
10.2.11.1 Objeto	1592
10.2.11.2 Normas procesales comunes	1593
10.2.11.3 Especialidades en los casos de impugnación de actas de infracción	1594
10.2.12 Proceso especial de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales	1594
10.2.12.1 Objeto	1594
10.2.12.2 Sujetos legitimados	1595
10.2.12.3 Iniciación del procedimiento	1596
10.2.12.4 Tramitación del procedimiento	1597
10.2.12.5 Sentencia	1598
10.3 Recursos	1598
10.3.1 Medios de impugnación	1598
10.3.2 Recurso de reposición	1599
10.3.2.1 Decisiones recurribles	1599
10.3.2.2 Procedimiento	1599
10.3.2.3 Supuestos excluidos del recurso de reposición	1600
10.3.2.4 Auto de resolución	1600
10.3.3 Recurso de súplica	1600
10.3.3.1 Procedimiento	1601
10.3.3.2 Supuestos excluidos	1601
10.3.3.3 Auto resolutorio	1601
10.3.4 Recurso de queja	1601
10.3.4.1 Resoluciones recurribles	1602
10.3.4.2 Procedimiento	1602
10.3.4.3 Resolución	1603
10.3.5 Recurso de suplicación	1603
10.3.5.1 Requisitos subjetivos	1603
10.3.5.2 Decisiones recurribles	1604
10.3.5.3 Motivos de suplicación	1607
10.3.5.4 Procedimiento del recurso	1607
10.3.5.5 Sentencia	1610
10.3.5.6 Efectos de la sentencia	1610
10.3.6 Recurso de casación	1611
10.3.6.1 Decisiones recurribles	1611

	Página
10.3.6.2 Motivos de casación	1612
10.3.6.3 Procedimiento	1614
10.3.6.4 Efectos del recurso de casación	1616
10.3.7 Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación	1617
10.3.7.1 Depósitos fijos	1617
10.3.7.2 Depósitos en relación con la condena	1618
10.3.7.3 Condena en costas	1618
10.3.7.4 Designación de letrado	1618
10.3.7.5 Acumulación de recursos	1619
10.3.8 Recurso de casación para unificación de doctrina	1619
10.3.8.1 Legitimación	1619
10.3.8.2 Decisiones recurribles	1619
10.3.8.3 Motivo del recurso	1619
10.3.8.4 Tramitación del recurso	1622
10.3.9 Recurso de revisión	1624
10.3.9.1 Motivos del recurso	1625
10.3.9.2 Procedimiento	1626
10.3.10 Audiencia al demandado rebelde	1626
10.4 Ejecución de sentencias	1627
10.4.1 El proceso de ejecución de sentencias	1627
10.4.2 Ejecución definitiva	1628
10.4.2.1 Títulos de ejecución	1628
10.4.2.2 Competencia	1630
10.4.2.3 Partes	1631
10.4.2.4 Plazo	1633
10.4.2.5 Acumulación de ejecuciones	1634
10.4.2.6 Suspensión de la ejecución	1635
10.4.2.7 Apremios pecuniarios y multas coercitivas	1637
10.4.2.8 La ejecución dineraria	1637
10.4.3 Ejecución provisional	1648
10.4.3.1 Reglas generales	1648
10.4.3.2 Reglas especiales	1649
10.4.4 Previsiones específicas en determinadas materias	1651
10.4.4.1 Ejecución de sentencias de despido	1651

10.4.4.2	Ejecución de sentencias frente a Entidades públicas	1654
10.4.4.3	Ejecución de sentencias en materia de Seguridad Social	1654

Anexos	1657
---------------------	------

Índice Cronológico de Disposiciones Citadas	1659
---	------

Glosario	1685
----------------	------

Índice analítico	1711
-------------------------------	------