

ÍNDICE

PRÓLOGO A LA DECIMOCUARTA EDICIÓN	<i>Pág.</i> 23
PRÓLOGOS A EDICIONES ANTERIORES	24
PRIMERA EDICIÓN (1991)	24
SEGUNDA EDICIÓN (1993)	25
TERCERA EDICIÓN (1994)	26
CUARTA EDICIÓN (1995)	27
QUINTA EDICIÓN (1996)	27
SEXTA EDICIÓN (1997)	28
SÉPTIMA EDICIÓN (1998)	29
OCTAVA EDICIÓN (1999)	30
NOVENA EDICIÓN (2000)	30
DÉCIMA EDICIÓN (2001)	31
UNDÉCIMA EDICIÓN (2002)	32
DUODÉCIMA EDICIÓN (2003)	32
DECIMOTERCERA EDICIÓN (2004)	33
ABREVIATURAS	35
CAPÍTULO 1. RELACIONES DE TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO	39
I. TRABAJO Y DIVISIÓN DEL TRABAJO	40
1. Las acepciones del término «trabajo».—2. La organización social del trabajo.—	
3. Trabajo y sistema de producción. A) Sistema de necesidades y sistema de produc-	
ción. B) El sistema de producción en las sociedades desarrolladas.—4. La regulación	
jurídica de las relaciones de trabajo.	
II. TIPOS DE PRESTACIÓN DE TRABAJO	43
1. Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. A) La definición de la ajenidad.	
B) Títulos jurídicos de la ajenidad del trabajo.—2. Trabajo autónomo y trabajo depen-	
diente. A) Distinción entre trabajo autónomo y trabajo dependiente. B) Grados y aspek-	
tos de la dependencia laboral. C) La correlación ajenidad-dependencia y sus límites.—	
3. Trabajo libre y trabajo forzoso. A) Criterio de distinción. B) La generalización de la	
libertad de trabajo.—4. Trabajo a título oneroso y trabajo benévolo.	
III. CONCEPTO Y ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO	50
1. El concepto del Derecho del Trabajo. A) Dos definiciones de «Derecho del Tra-	
bajo». B) El proceso de diferenciación del Derecho del Trabajo.—2. Partes e institu-	
ciones del Derecho del Trabajo. A) Derecho individual del Trabajo y Derecho colectivo	
del Trabajo. B) Derecho procesal del Trabajo y Derecho administrativo del Trabajo.—	
3. La posición del Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico. A) El Derecho del	
Trabajo como «Derecho especial». B) Derecho del Trabajo y Derecho de funcionarios.	
C) Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social.	
IV. FINES Y FUNCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO	57
1. Los fines del Derecho del Trabajo. A) La finalidad tuitiva. B) La finalidad compen-	
sadora. C) La finalidad de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones labo-	
rales. D) La finalidad de rendimiento de la fuerza de trabajo.—2. La función del Dere-	
cho del Trabajo en la vida social. A) Referencia a los fines generales del Derecho.	
B) La función de integración de las clases trabajadoras.	

CAPÍTULO 2. ORIGEN, FORMACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	62
I. INSTITUCIONES HISTÓRICAS DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA	62
1. Las formas institucionales del trabajo forzoso. A) La esclavitud. B) La servidumbre.—2. La «prehistoria» del Derecho del Trabajo. A) El trabajo gremial. B) Los contratos de servicios en el Antiguo Régimen.—3. La regulación civil del arrendamiento de servicios. A) Dependencia y autonomía en el arrendamiento de servicios. B) Arrendamiento de servicios y derecho común de los contratos.	
II. LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO	67
1. «Cuestión social» y «reforma social».—2. Las «leyes de fábricas». A) Protección de mujeres y menores. B) Prevención y cobertura de accidentes de trabajo. C) Descanso semanal y jornada máxima de trabajo.—3. De la tolerancia a la legalización de sindicatos y coaliciones.—4. Exigencia administrativa y garantía jurisdiccional de las primeras leyes laborales.	
III. LA FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	73
1. El paso del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo. A) Ampliación y expansión de la normativa de condiciones mínimas. B) Regulación de la vida de la relación individual de trabajo.—2. La aparición del Derecho colectivo del Trabajo.—3. La etapa de formación del Derecho del Trabajo en España. A) De los proyectos de ley de contrato de trabajo de la Restauración a la Ley de contrato de trabajo de 1931. B) La legislación sobre representaciones profesionales, negociación colectiva y conflictos colectivos.	
IV. EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA	78
1. El Derecho del Trabajo en el régimen franquista. A) Los sindicatos verticales. B) Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales. C) La regulación de las relaciones colectivas de trabajo en la segunda etapa del franquismo.—2. El Derecho del Trabajo de la transición política.—3. El Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1978. A) La reconstrucción del sistema de relaciones laborales. B) La incorporación del Derecho laboral comunitario. C) La adaptación a las transformaciones del sistema productivo.	
V. EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL EN EL DERECHO COMPARADO	85
1. Elementos configuradores de los ordenamientos laborales. A) Régimen político y sistema económico. B) Desarrollo de las fuerzas productivas. C) Peso de las instituciones y tradiciones nacionales.—2. Rasgos característicos del Derecho del Trabajo en España. A) Una regulación legal específica sobre el contrato de trabajo. B) El sistema de relaciones laborales: del modelo corporativo a la legislación promocional. C) La aplicación del Derecho del Trabajo: el predominio de la jurisdicción social.	
CAPÍTULO 3. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	92
I. EL CUADRO DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	93
1. Fuentes de Derecho interno del Estado.—2. Fuentes supranacionales e internacionales. A) Normas internacionales en sentido estricto. B) Normas de Derecho Comunitario Europeo.—3. Fuentes de origen profesional.—4. El papel de la jurisprudencia y de los principios generales del Derecho. A) Función depuradora y función complementaria de la jurisprudencia. B) Funciones y formulación de los principios generales del Derecho. C) Fuerza vinculante de la jurisprudencia.	
II. LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO	101
1. Regulación de las fuentes del Derecho del Trabajo en la Constitución. A) La legislación laboral como competencia exclusiva del Estado. B) Programa de legislación laboral de la Constitución. C) Reserva de ley en materia laboral.—2. La Constitución como ley suprema.—3. La Constitución como marco del Derecho del Trabajo.	

III. LEY Y REGLAMENTO EN DERECHO DEL TRABAJO	106
1. Función de la ley en el sistema de fuentes jurídico-laborales.—2. Posición de la ley en el ordenamiento laboral.—3. La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral. A) Potestad reglamentaria para la regulación de las relaciones especiales de trabajo. B) Potestad reglamentaria en materia de empleo. C) Potestad reglamentaria sobre condiciones de trabajo. D) Potestad para aprobar reglamentos de trabajo sectoriales. E) Reglamentos sobre el sistema de relaciones laborales.—4. La elaboración de las leyes y reglamentos laborales. A) Dictamen del Consejo Económico y Social. B) Prácticas formales e informales de consulta sobre la legislación laboral.—5. Encargo al Gobierno de la elaboración de un Código de Trabajo.	
IV. NORMAS LABORALES DE DERECHO COMUNITARIO Y DE DERECHO INTERNACIONAL	113
1. Modulación de las fuentes de Derecho comunitario en el ordenamiento laboral. A) Competencias normativas de la Comunidad Europea en materia laboral. B) Directivas, reglamentos y decisiones de la Comunidad Europea en materia de empleo y trabajo. C) Balance de las directivas de armonización en materia de empleo y trabajo. D) Disposiciones y convenios multilaterales comunitarios sobre extranjería y aplicación internacional del Derecho.—2. Convenios de la OIT y declaraciones internacionales de derechos sociales.	
V. FUENTES DE ORIGEN PROFESIONAL	119
1. Características del poder normativo de los representantes de los trabajadores y empresarios.—2. Eficacia de los convenios colectivos. A) Convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios. B) Fuerza vinculante y eficacia normativa de los convenios colectivos.—3. La integración del convenio colectivo en el sistema de fuentes. A) Preeminencia de la ley sobre el convenio colectivo. B) El campo preferente del convenio colectivo. C) El espacio vital del convenio colectivo.—4. Usos y costumbres profesionales.	
VI. DETERMINACIÓN DE LA NORMA VIGENTE Y ELECCIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN EL ORDENAMIENTO LABORAL	126
1. Vigencia en el ordenamiento laboral de las reglas comunes de aplicación de las normas jurídicas. A) El principio de orden normativo en Derecho del Trabajo. B) Jerarquía normativa y primacía de ordenamientos en Derecho del Trabajo. C) Supletoriedad de normas en el ordenamiento laboral.—2. Aplicación conjunta de normas laborales. A) Complementariedad y articulación de normas laborales. B) Suplementariedad o concurrencia no conflictiva de normas laborales.—3. Concurrencia conflictiva de normas laborales: el principio de norma más favorable.—4. Transición de normas en Derecho del Trabajo.—5. Conflicto de leyes en el ordenamiento laboral. A) Normas generales sobre el contrato de trabajo. B) Condiciones de trabajo de trabajadores desplazados temporalmente a España.	
CAPÍTULO 4. LA ESTRUCTURA DEL ORDENAMIENTO LABORAL VIGENTE.....	137
I. LAS NORMAS CONSTITUCIONALES SOBRE RELACIONES DE TRABAJO	138
1. Cláusula de Estado social y Derecho del Trabajo.—2. Posición de empresarios y trabajadores en el contrato de trabajo. A) Derechos profesionales de los trabajadores. B) La posición de los empresarios en las relaciones de trabajo. C) Trabajadores y derechos fundamentales de la persona.—3. Sujetos y medios de acción del sistema de relaciones laborales.—4. Objetivos en materia de empleo. A) Deber de trabajar y libertad profesional. B) Pleno empleo y derecho al trabajo. C) Formación y readaptación profesionales.	
II. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LA LEGISLACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO	146
1. La Ley del Estatuto de los Trabajadores: contenido, modificaciones, refundición. A) El contenido del Estatuto de los Trabajadores. B) Reformas y refundición del Estatuto de los Trabajadores.—2. La legislación sobre el contrato de trabajo. A) El Título I del Estatuto de los Trabajadores. B) Reglamentos de aplicación y desarrollo del Título	

lo I del Estatuto de los Trabajadores. C) Reglamentos sobre relaciones especiales de trabajo. D) Derecho común supletorio.	
III. LEGISLACIÓN SOBRE EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES	152
1. El grupo normativo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A) El contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. B) La Ley de Asociación Sindical de 1977 y las disposiciones de aplicación común a sindicatos y asociaciones empresariales.—2. Legislación sobre representaciones de los trabajadores en las empresas. A) Legislación sobre representantes unitarios. B) Legislación sobre representantes sindicales y sobre «elecciones sindicales» en la empresa. C) La Ley de órganos de representación en las Administraciones públicas.—3. El Título III del Estatuto de los Trabajadores («De la negociación y de los convenios colectivos») y disposiciones complementarias.—4. La legislación sobre conflictos colectivos y el Decreto-Ley 17/1977.—5. La inserción de la legislación sobre el sistema de relaciones laborales en el ordenamiento jurídico.	
IV. LEGISLACIÓN SOBRE INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.	157
1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones complementarias.—2. El complejo de las normas de empleo.—3. Normas sobre las Administraciones de Trabajo.—4. Inspección de Trabajo y legislación de infracciones y sanciones laborales.—5. Las leyes sobre garantía jurisdiccional del ordenamiento laboral. A) La Ley de Procedimiento Laboral y sus disposiciones complementarias. B) Los delitos laborales en el Código Penal.	
V. LA JURISPRUDENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO	162
1. La contribución de la jurisprudencia laboral al Derecho del Trabajo.—2. Jurisprudencia laboral del Tribunal Supremo.—3. Jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional.—4. Jurisprudencia laboral del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.	
CAPÍTULO 5. LOS TRABAJADORES ASALARIADOS	168
I. CONCEPTO DE TRABAJADOR ASALARIADO	168
1. Las notas de la definición legal. A) Voluntariedad. B) Ajenidad. C) Dependencia. D) Retribución.—2. La noción de trabajador en el Derecho social europeo.	
II. ACTIVIDADES EXCLUIDAS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	173
1. Las exclusiones legales expresas. A) Funcionarios públicos y personal asimilado. B) Prestaciones personales obligatorias. C) Administradores, consejeros y asimilados. D) Trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad. E) Trabajos familiares. F) Agentes y operadores mercantiles autónomos. G) Transportistas autorizados con vehículo propio.—2. Otras exclusiones: actividades no laborales. A) Contratos de servicios no laborales. B) Becarios y prácticas formativas. C) Trabajos de colaboración y de utilidad social.	
III. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL	182
1. Personal de alta dirección. A) Las notas de la definición legal. B) Criterios y fuentes de regulación.—2. Personal al servicio del hogar familiar.—3. Penados en instituciones penitenciarias y menores internados.—4. Deportistas profesionales.—5. Artistas en espectáculos públicos.—6. Agentes y operadores mercantiles dependientes.—7. Minusválidos en centros especiales de empleo.—8. Estibadores portuarios.—9. Titulados sanitarios residentes.	
IV. RELACIONES LABORALES CON PARTICULARIDADES	193
1. Relaciones laborales con particularidades de origen sectorial. A) Trabajo en el mar. B) Trabajo en el campo. C) Trabajo en la minería. D) Trabajo aeronáutico.—2. Profesionales de la información.—3. El teletrabajo.—4. Las relaciones laborales en el sector pú-	

blico.—5. Personal civil no funcionario en establecimientos militares.—6. Empleados de Registros, Notarías y otras oficinas públicas.—7. Otros supuestos.	
V. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES CON RELEVANCIA LABORAL	200
1. Edad.—2. Sexo.—3. Capacidad laboral disminuida.	
VI. TRABAJO NO ASALARIADO ASIMILADO AL RÉGIMEN LABORAL	203
1. Trabajo autónomo y Derecho del Trabajo.—2. Supuestos de irradiación de la normativa laboral. A) Socios de cooperativas de trabajo asociado. B) Socios de trabajo en otras cooperativas. C) Aparcerías laborales.	
CAPÍTULO 6. EMPLEADORES Y EMPRESARIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO ..	206
I. DELIMITACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y EMPRESARIOS	206
1. La distinción entre empleador y empresario.—2. La persona jurídica como empleador.—3. La comunidad de bienes como empleador.—4. Empresarios privados y empresarios públicos.—5. Identificación del empresario en supuestos «triangulares».	
II. EMPRESA Y CENTRO DE TRABAJO	212
1. La empresa como realidad diferenciada.—2. El concepto legal de centro de trabajo. A) Unidad productiva. B) Organización específica. C) El requisito del alta.—3. La relevancia normativa del centro de trabajo.—4. Centro de trabajo y lugar de trabajo.	
III. CLASES DE EMPRESAS SEGÚN DIMENSIÓN Y SECTOR DE ACTIVIDAD	217
1. Empresas pequeñas, medianas y grandes. A) Criterios de diferenciación. B) Efectos sobre las relaciones de trabajo.—2. El sector de actividad de la empresa. A) Sector de actividad y prestación del trabajo. B) Trascendencia normativa del sector de actividad.	
IV. GRUPOS DE EMPRESAS	222
1. Identificación y características.—2. Las relaciones laborales en el grupo de empresas.—3. Empresas multinacionales.	
V. SUBCONTRATACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS	227
1. Contrata y subcontrata de obras y servicios. A) El supuesto de hecho del artículo 42 ET. B) Deberes de comprobación y de información. C) Responsabilidades en materia salarial y de Seguridad Social. D) Deberes y responsabilidades en materia de prevención de riesgos.—2. Subcontratación fraudulenta.—3. Cesión ilegal de trabajadores.—4. Otras formas de colaboración empresarial. A) Unión temporal de empresas y agrupación de interés económico. B) Concesión, franquicia y empresas de facturación.	
VI. POSICIÓN JURÍDICA DEL EMPRESARIO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL	236
1. El poder de dirección del empresario. A) Fundamento del poder de dirección. B) Contenido del poder de dirección. C) Límites del poder de personal.—2. Obligaciones y responsabilidades del empresario en materia de personal.—3. Responsabilidad del empresario por actos del trabajador. A) Responsabilidad solidaria por actos culposos. B) Responsabilidad subsidiaria derivada de delito.	
CAPÍTULO 7. SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	245
I. FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES	245
1. Coaliciones, asociaciones, corporaciones y delegaciones.—2. El sindicato.—3. Las asociaciones empresariales.	

II. ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES SIMPLES Y COMPLEJAS	249
1. Criterios de organización y tipología sindical.—2. Organizaciones sindicales complejas.—3. Asociaciones empresariales simples y complejas.	
III. ÁMBITO SUBJETIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL	253
1. Trabajadores de régimen laboral y grupos asimilados.—2. La libertad sindical de los funcionarios públicos. A) Exclusiones. B) Limitaciones. C) Altos cargos de la Administración y cuerpos especiales de funcionarios.—3. La libertad sindical y los empresarios.	
IV. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL	258
1. Derechos de fundación y constitución de sindicatos. A) Requisitos de forma y procedimiento. B) Adquisición de personalidad jurídica. C) Estructura y funcionamiento interno.—2. Derechos de afiliación y pertenencia. A) Libertad de afiliación. B) Actos de afiliación y separación. C) Estatuto jurídico del afiliado.—3. Derechos de actividad. A) Ingredientes y espacios de la actividad sindical. B) Vías de financiación y facilidades para la acción sindical. C) Responsabilidad.—4. Contenido del derecho de asociación empresarial.	
V. REPRESENTATIVIDAD DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	268
1. La noción de representatividad.—2. Los grados de representatividad sindical. A) Mayor representatividad. B) Sindicatos de representatividad suficiente. C) Medida y cómputo de la representatividad.—3. Representatividad de las asociaciones empresariales.	
VI. LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL	274
1. Prohibición de discriminaciones y conductas antisindicales. A) La variedad de conductas antisindicales. B) Los actos de injerencia de la Administración.—2. Sanción de nulidad y otros medios de protección.	
CAPÍTULO 8. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	279
I. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA	280
1. Representación y participación: significado y relaciones.—2. Modelos de representación y de participación. A) La cogestión. B) Comités o consejos de trabajadores. C) Comités mixtos. D) El sindicato en la empresa. E) La negociación colectiva de empresa. F) Prácticas informales.—3. El sistema español de representación y de participación. A) Doble canal de representación. B) Representación específica para la prevención de riesgos laborales. C) Supuestos de representación en los órganos sociales.—4. Representación y participación en el Derecho comunitario europeo. A) Marco general relativo a la información y consulta. B) Representación en empresas y grupos de dimensión comunitaria. C) Participación en la sociedad anónima europea y en la sociedad cooperativa europea.	
II. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DEL PERSONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO	290
1. Constitución de delegados de personal y de comités de empresa. A) Delegados y comités en los centros de trabajo. B) Comité conjunto. C) Comité intercentros.—2. La elección de los representantes. A) Electores y elegibles. B) Promoción de la elección. C) Colegios y mesas electorales. D) Presentación de candidaturas. E) Acto de la votación. F) Atribución de los puestos de representación. G) Actas electorales. H) Reclamaciones.—3. Mandato representativo.—4. La representación unitaria en el ámbito de la función pública.	
III. ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA	300
1. Derechos de información.—2. Derecho de audiencia o consulta.—3. Facultades de codificación.—4. Otras atribuciones.—5. Actuaciones del comité y de los delegados de personal.	
IV. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA	304
1. La sección sindical de empresa.—2. El delegado sindical. A) Designación y número. B) Derechos.—3. Representación sindical y representación unitaria.	

V. FACILIDADES, GARANTÍAS Y DEBER DE SIGILO DE LOS REPRESENTANTES	309
1. Medios que facilitan la función de representación. A) Crédito de horas. B) Local para actividades. C) Tablón de anuncios. D) Libertad de expresión.—2. Garantías del representante como trabajador. A) Expediente para la imposición de sanciones. B) Despidos y sanciones basados en la acción representativa. C) Prohibición de actos discriminatorios. D) Prioridad de permanencia.—3. Deber de sigilo.—4. Extensión de las garantías a los representantes sindicales.	
VI. EL DERECHO DE REUNIÓN EN LA EMPRESA	316
1. Reuniones y asambleas en los centros de trabajo.—2. Convocatoria, lugar y tiempo de celebración de la asamblea.—3. Celebración de la asamblea: acuerdos.—4. Asamblea y representación unitaria de los trabajadores.—5. El derecho de reunión en las relaciones laborales de carácter especial y en la función pública.	
CAPÍTULO 9. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO	322
I. RASGOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	323
1. La negociación colectiva como método o procedimiento. A) Negociación colectiva de condiciones de trabajo y negociación colectiva de decisiones empresariales. B) Negociación colectiva y relaciones colectivas de trabajo.—2. Estructura de la negociación colectiva de trabajo.—3. Sistemas de negociación colectiva de trabajo. A) Negociación colectiva informal o regulada por ley. B) Negociación colectiva periódica o permanente. C) Negociación colectiva simple o compleja.—4. La negociación colectiva en las Administraciones públicas.	
II. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y FIGURAS AFINES	330
1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo.—2. Convenios colectivos de eficacia general y de eficacia limitada.—3. Convenios colectivos de empresa y de ámbito supraempresarial.—4. Modalidades de convenios colectivos según su función.—5. Acuerdos colectivos en el ámbito comunitario europeo.—6. Convenios colectivos, pactos colectivos, acuerdos colectivos y acuerdos de empresa: precisiones terminológicas.	
III. LAS PARTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	337
1. Capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios.—2. Legitimación convencional. A) Determinación de la unidad de negociación. B) Legitimación en los convenios colectivos de empresa. C) Legitimación en los convenios colectivos supraempresariales. D) Legitimación en los convenios de grupos de empresas y de Administraciones públicas y en convenios de grupos de trabajadores.—3. Legitimación plena en los convenios negociados por sindicatos y asociaciones empresariales.	
IV. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	344
1. Materias propias del convenio colectivo.—2. Distribución de competencias de regulación entre convenios colectivos de ámbito distinto. A) Competencias de los convenios generales y de los acuerdos interprofesionales. B) Competencias de los convenios colectivos de sector o rama de producción. C) Competencias de los convenios y acuerdos de empresa.—3. Tipos de cláusulas de los convenios colectivos. A) Cláusulas normativas y obligacionales. B) Cláusulas de encuadramiento y de gestión del convenio.—4. Límites funcionales del convenio colectivo.—5. Aportación de los convenios colectivos al ordenamiento laboral.	
V. ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA GENERAL	352
1. Inicio de las negociaciones y alcance del deber de negociar.—2. Constitución de la comisión negociadora.—3. Deliberaciones y adopción de acuerdos.—4. Requisitos formales del convenio.—5. Tramitación oficial del convenio colectivo.—6. Extensión del convenio colectivo.	

VI. VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	359
1. Vigencia en el tiempo del convenio colectivo. A) Entrada en vigor. B) Cláusulas de duración. C) Denuncia y prórroga. D) Revisión parcial. E) Sucesión de convenios.—	
2. Concurrencia de convenios colectivos. A) La regla general de concurrencia de convenios. B) Reglas especiales de concurrencia de convenios.—3. Administración del convenio colectivo. A) Atribuciones de la comisión paritaria del convenio. B) Solución de controversias colectivas e individuales derivadas de la aplicación del convenio.	
CAPÍTULO 10. HUELGA Y CONFLICTO COLECTIVO	369
I. DELIMITACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	369
1. Concepto y clases de conflicto colectivo de trabajo. A) Conflicto colectivo frente a conflicto individual. B) Conflictos de reglamentación y conflictos de aplicación.—2. Medidas de conflicto colectivo. A) La huelga y sus modalidades. B) El cierre patronal y sus clases. C) Otras medidas de conflicto colectivo.	
II. EL DERECHO DE HUELGA	374
1. Titularidad. A) Trabajadores por cuenta ajena. B) La situación de los funcionarios públicos. C) Titularidad individual y facultades colectivas.—2. Contenido y alcance. A) Convocatoria y delimitación de la huelga. B) Cesación legítima en el trabajo. C) Garantías y medios de tutela.—3. Límites. A) Mantenimiento de los servicios esenciales y fijación de servicios mínimos. B) Orden público y seguridad del Estado. C) Interdicción de abusos y coacciones.	
III. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	383
1. Preparación y declaración. A) Actos preparatorios. B) Sujetos legitimados. C) Comunicación preavisada.—2. Desarrollo de la huelga. A) Comité de huelga. B) Servicios de mantenimiento y seguridad.—3. Desistimiento y otras formas de conclusión.—	
4. Efectos sobre la relación de trabajo y relaciones conexas. A) Suspensión del contrato y descuento de salarios. B) Repercusión en otros derechos laborales. C) «Alta especial» en la seguridad social.	
IV. DELIMITACIÓN Y EFECTOS DE LA HUELGA ILÍCITA	390
1. Huelgas ilegales. A) Fines políticos o fines no profesionales. B) Fines de solidaridad o apoyo. C) Alteración de convenio colectivo. D) Incumplimiento de requisitos legales o pactados.—2. Huelgas abusivas.—3. Calificación de la huelga y consecuencias de su ilicitud. A) Sanciones a los participantes. B) Responsabilidad patrimonial.	
V. EL DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO	395
1. El cierre patronal. A) Causas lícitas. B) Procedimiento y consecuencias.—2. Previsiones legales sobre otras medidas de conflicto. A) Alteraciones colectivas en el régimen de trabajo. B) Huelga de celo o reglamento. C) Piquetes y otras acciones de conflicto.	
VI. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	400
1. Tipología de medios extrajudiciales: conciliación, mediación y arbitraje.—2. Medios legales de solución extrajudicial de conflictos colectivos. A) El procedimiento de conflicto colectivo. B) Los servicios públicos de mediación, arbitraje y conciliación. C) Supuestos legales de arbitraje obligatorio. D) El arbitraje electoral.—3. La promoción legal de los medios convencionales.—4. Los medios de solución extrajudicial en la negociación colectiva. A) El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. B) Los servicios autonómicos de solución de conflictos. C) Los medios de solución de conflictos en los convenios de empresa y de sector.	

CAPÍTULO 11. EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO	409
I. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y SUS MANIFESTACIONES	410
1. Medios y agentes de la política de empleo.—2. La acción sobre la oferta de empleo: el fomento de empleo y sus clases. A) Fomento del empleo de alcance general y fomento del empleo de grupos particulares de trabajadores. B) Medidas de fomento del empleo de carácter económico-financiero y de carácter institucional. C) Fomento del empleo de carácter económico-financiero y de carácter institucional. C) Fomento del empleo y fomento del empleo estable.—3. La regulación de la demanda de empleo. A) Edad mínima de admisión al trabajo y edades de jubilación. B) Pautas normativas de reincorporación al empleo de los desempleados. C) Reparto de empleo.—	
4. La regulación del encuentro de ofertas y demandas en el mercado de empleo.	
II. MARCO NORMATIVO VIGENTE DEL FOMENTO DEL EMPLEO	420
1. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.—2. Programas nacionales de fomento del empleo de renovación anual. A) Grupos de trabajadores elegibles. B) Actos de empleo bonificados. C) Requisitos para la concesión de las ayudas. 3. Programas nacionales de fomento de empleo de duración indefinida.—4. Normas de fomento del empleo de trabajadores discapacitados. A) Contrato de fomento del empleo. B) Reserva de empleo y medidas alternativas. C) Adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad de la empresa. D) Fomento fiscal del empleo. E) Bonificaciones de cotizaciones sociales y subvenciones por contratación.—5. Empleo comunitario.	
III. FORMACIÓN OCUPACIONAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS	430
1. El sistema de formación profesional: principios e instrumentos institucionales.—2. Tipos de formación profesional.—3. Actividades y ayudas de formación ocupacional en favor de trabajadores y empresas. A) Plan de formación e inserción profesional. B) Escuelas taller, casas de oficios y Talleres de empleo.—4. Actividades de formación en las empresas. A) Estancias de prácticas y cursos de formación profesional ocupacional en las empresas. B) Acciones de formación continua en las empresas. C) Otras facilidades para actividades de formación continua: «contratos programa» y programa de sustitución de trabajadores en formación.	
IV. SELECCIÓN Y COLOCACIÓN DE TRABAJADORES	437
1. Agencias de colocación y servicios de empleo. A) Modelos de ordenación de las oficinas de colocación. B) El régimen de las agencias de colocación. C) Los servicios públicos de empleo.—2. Empresas y agencias de selección de personal.	
V. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	442
1. Autorización y requisitos de constitución.—2. Contrato de puesta a disposición.—	
3. La relación de trabajo en empresas de trabajo temporal. A) Derechos y deberes de la empresa de trabajo temporal. B) Derechos y deberes de la empresa usuaria.	
VI. EMPLEO DE EXTRANJEROS	447
1. Autorizaciones de trabajo de los extranjeros. A) Clases de autorizaciones de trabajo. B) Concesión y renovación de las autorizaciones de trabajo. C) Exclusiones y excepciones de la autorización de trabajo. D) Contingente de trabajadores extranjeros. E) Procesos de regularización de inmigrantes ilegales.—2. Posición de los extranjeros en materia de trabajo.—3. Libertad de circulación de los ciudadanos comunitarios. A) Libre acceso al mercado de trabajo. B) Contenido del derecho de libre circulación. C) Excepciones de orden público.	
CAPÍTULO 12. EL CONTRATO DE TRABAJO	458
I. DELIMITACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	458
1. Contrato de trabajo y relación de trabajo. A) El contrato como acto de creación de la relación jurídica. B) La presunción legal de existencia del contrato.—2. Distinción de fi-	

	guras próximas. A) Arrendamiento de servicios. B) Arrendamiento o ejecución de obra. C) Sociedad. D) Mandato y comisión mercantil. E) Transporte. F) Agencia. G) Mediación en seguros privados.—3. El precontrato de trabajo.	
II.	ELEMENTOS Y REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO 467	
	1. Elementos subjetivos. A) La capacidad del trabajador. B) La autorización para trabajar como requisito del contrato. C) El requisito de titulación para determinados trabajos. D) La capacidad del empleador.—2. El objeto del contrato de trabajo.—3. El consentimiento en el contrato de trabajo. A) Tratos preliminares en el contrato de trabajo. B) Vicios del consentimiento.	
III.	FORMA Y DOCUMENTACIÓN DEL CONTRATO 475	
	1. Libertad de forma.—2. Forma escrita.—3. Entrega de la copia básica del contrato.—4. Información al trabajador sobre condiciones de trabajo.	
IV.	NORMATIVA LABORAL Y AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD 478	
	1. El contrato de trabajo como contrato normado.—2. El juego de la autonomía privada y sus límites.—3. Irrenunciabilidad de derechos por el trabajador.—4. Condición más beneficiosa.	
V.	PACTOS TÍPICOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO 485	
	1. El período de prueba. A) La formalización del pacto de prueba. B) La duración del período de prueba. C) Resolución o desistimiento durante el período de prueba.—2. Pacto de plena dedicación.—3. Pacto de no competencia.—4. Pacto de permanencia en la empresa.	
VI.	SIMULACIÓN Y NULIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO 492	
	1. La simulación. A) Simulación absoluta. B) Simulación relativa. C) Ocultación del contrato de trabajo.—2. La nulidad del contrato de trabajo. A) Nulidad total. B) Nulidad parcial.	
CAPÍTULO 13. CLASES Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO 497		
I.	CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN 497	
	1. Criterios y pautas de regulación.—2. Las fórmulas de la contratación temporal.—3. Autonomía de la voluntad y principio de causalidad en la duración del contrato de trabajo.— A) Carácter causal de la contratación por tiempo determinado. B) Vías adicionales de contratación temporal.—4. La duración del contrato en las relaciones especiales y en otros supuestos particulares.	
II.	CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA 502	
	1. Modalidades típicas. A) Obra o servicio determinados. B) Trabajos eventuales. C) Interinidad (por sustitución y por vacante). D) Inserción laboral.—2. Régimen común de los contratos temporales.—3. Extinción y sucesión de contratos temporales.—4. La contratación temporal en las Administraciones públicas. A) Supuestos y régimen jurídico de la contratación temporal. B) La modalización jurisprudencial de los contratos temporales. C) Efectos de la contratación defectuosa.	
III.	CONTRATOS FORMATIVOS 512	
	1. Contrato de trabajo en prácticas. A) Requisito de titulación reciente. B) Forma y contenido. C) Duración y extinción.—2. Contrato para la formación. A) Requisitos. B) Forma y contenido. C) Requisito de formación teórica. D) Duración y extinción.—3. Contratos en prácticas y de formación con regulación especial.	
IV.	CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y DE RELEVO 519	
	1. Contrato ordinario a tiempo parcial. A) Términos y requisitos del contrato. B) Tiem-	

	po de trabajo y horas complementarias. C) Trato igual y principio de proporcionalidad.—2. Jubilación parcial y contrato de relevo.	
V.	CONTRATO PARA TRABAJOS FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO 523	
	1. Caracterización y delimitación respecto de otras figuras contractuales.—2. Clases y régimen jurídico.	
VI.	OTRAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO 526	
	1. Trabajo a domicilio. A) Definición y modalidades. B) Organización y condiciones de trabajo.—2. Contrato de grupo y figuras afines. A) El contrato de grupo. B) El trabajo en común. C) El auxiliar asociado.	
CAPÍTULO 14. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO 530		
I.	LA DETERMINACIÓN CUALITATIVA DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO 530	
	1. La clasificación profesional. A) El cuadro de funciones o cometidos profesionales. B) El encuadramiento profesional del trabajador. C) Especificación de la prestación de trabajo.—2. La movilidad funcional del trabajador. A) Movilidad en el grupo profesional o entre categorías equivalentes. B) Encomienda de funciones superiores o inferiores. C) Otros instrumentos de movilidad funcional.	
II.	JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO 539	
	1. La jornada máxima de trabajo. A) Duración del tiempo de trabajo B) Unidades de cómputo del tiempo de trabajo. C) Cómputo del tiempo de trabajo.—2. Jornadas especiales. A) Ampliaciones de la jornada. B) Limitaciones de la jornada. C) Regulación de la jornada en las relaciones laborales de carácter especial.—3. Reducciones singulares de la jornada.—4. Distribución del tiempo de trabajo. A) Calendario laboral y horario de trabajo. B) Jornada continuada y jornada partida. C) Horario flexible. D) Trabajo nocturno. E) Turnos de trabajo.—5. Horas extraordinarias. A) Concepto. B) Voluntariedad de su realización. C) Retribución o compensación. D) Limitaciones.	
III.	DESCANSOS E INTERRUPCIONES 554	
	1. Descanso semanal.—2. Fiestas laborales.—3. Vacaciones anuales. A) Duración. B) Retribución de las vacaciones. C) Determinación del momento de disfrute.—4. Otras interrupciones. A) Permisos. B) Imposibilidad de la prestación por causas imputables al empresario. C) Imposibilidad de la prestación por causa de fuerza mayor.	
IV.	EL MODO DE CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN LABORAL 563	
	1. Deber de obediencia.—2. Deber de diligencia.—3. Deber de buena fe.—4. Deber de no concurrencia desleal.	
V.	LAS GARANTÍAS DEL CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO 567	
	1. Facultades empresariales de control.—2. Facultades disciplinarias. A) Faltas y sanciones laborales. B) Procedimiento sancionador.	
CAPÍTULO 15. EL SALARIO 573		
I.	SALARIO Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO 573	
	1. Definición jurídica del salario. A) Concepto totalizador. B) Contenido patrimonial: referencia al salario en especie. C) Contraprestación a cargo del empresario.—2. Percepciones en metálico no salariales.—3. Ventajas materiales de naturaleza no salarial.	
II.	COMPOSICIÓN DEL SALARIO 579	
	1. Salario base.—2. Complementos salariales.—3. Conceptos salariales específicos. A) Antigüedad. B) Gratificaciones extraordinarias. C) Primas e incentivos. D) Comisiones. E) Participación en beneficios. F) Opciones sobre acciones.—4. El pacto de salario global.	

III.	LA DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA SALARIAL	587
	1. Fuentes de fijación de la cuantía salarial.—2. Criterios para el cálculo del salario. A) Salario por tiempo. B) Salario por resultado. C) Salarios mixtos.—3. Absorción y compensación de salarios.—4. Principio de igualdad en la remuneración.	
IV.	EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	596
	1. Procedimiento de fijación.—2. Cuantía.—3. Cuestiones de aplicación.	
V.	LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL SALARIO	599
	1. Tiempo, lugar y modo de pago del salario. A) Momento del pago. B) Lugar del pago. C) Medio de pago. D) Documentación del pago. E) Los descuentos fiscales y de Seguridad Social.—2. Protección respecto de los acreedores del trabajador.—3. Protección respecto de los acreedores del empresario. A) Empresario no declarado en concurso. B) Empresario declarado en concurso.	
VI.	EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	607
	1. Configuración jurídica y ámbito de aplicación.—2. Acción protectora. A) Responsabilidad subsidiaria. B) Responsabilidad directa.—3. Posición procesal y acciones de subrogación.—4. Organización, procedimiento y financiación.	
CAPÍTULO 16. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR Y DE SUS INTERESES PROFESIONALES		613
I.	DERECHOS DE LA PERSONA Y RELACIÓN DE TRABAJO	613
	1. Dignidad e intimidad en la relación de trabajo. A) Derecho al honor y a la propia imagen. B) Libertad ideológica. C) Protección de datos personales. D) Secreto de las comunicaciones y limitación de los controles empresariales. E) Protección frente al acoso en el trabajo.—2. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en la relación de trabajo. A) Alcance general. B) Proyección sobre el empleo y la relación de trabajo.—3. Las libertades de expresión e información en el contrato de trabajo.	
II.	EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	622
	1. Objetivos y principios de la acción preventiva.—2. El derecho a una protección eficaz. A) El deber general de prevención y protección. B) El deber de información y formación de los trabajadores. C) El deber de vigilancia de la salud. D) El deber de tutela especial de ciertos grupos de trabajadores.—3. Las medidas de seguridad y prevención. A) Evaluación de riesgos. B) Servicios de prevención y deberes de presencia. C) Acondicionamiento de locales, máquinas y útiles de trabajo. D) Medios de protección personal. E) Medidas de emergencia y primeros auxilios.—4. Paralización de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.	
III.	RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	632
	1. Sanciones administrativas y penales.—2. Responsabilidades de daños y perjuicios. A) Responsabilidad civil. B) Responsabilidades de seguridad social; el recargo de prestaciones.—3. Responsabilidad de la Administración como empleador.	
IV.	DERECHOS PROFESIONALES Y DE PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	637
	1. Ocupación efectiva.—2. Promoción y formación profesional.—3. Derechos y facilidades de formación en la relación de trabajo. A) Permisos y licencias formativas. B) Elección de turno y adaptación de jornada. C) Otros derechos de formación.	
V.	DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL	641
	1. Inveniones laborales. A) Concepto, tipología y titularidad. B) Deberes de colaboración y medios de protección.—2. Derechos de autor. A) Concepto y titularidad. B) Transmisión de derechos mediante contrato de trabajo. C) Garantías.	

CAPÍTULO 17. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	647	
I.	EL CAMBIO DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	647
	1. El cambio de la persona del trabajador.—2. La transmisión de empresa. A) El objeto de la transmisión. B) Actos de transmisión. C) Efectos subrogatorios. D) Deberes de información y consulta. E) Responsabilidades.—3. Otros cambios en la persona del empleador.	
II.	LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	656
	1. Delimitación del supuesto de modificación. A) Materias objeto de la modificación. B) Modificaciones individuales y modificaciones colectivas.—2. El acto de modificación. A) Modificación de condiciones de carácter individual. B) Modificación de condiciones de carácter colectivo.—3. Vías de reacción frente a la modificación. A) Facultad de desistimiento del trabajador. B) Impugnación de la decisión. C) Procedimiento de conflicto colectivo.—4. Modificación en caso de concurso.	
III.	MOVILIDAD GEOGRÁFICA	666
	1. Traslados. A) Concepto y modalidades. B) Procedimiento. C) Efectos jurídicos.—2. Desplazamientos. A) Delimitación. B) Régimen jurídico.—3. Empresario declarado en concurso.—4. Movilidad geográfica transnacional.—5. Traslado de trabajadora víctima de «violencia de género».	
IV.	ASCENSOS	675
	1. Delimitación del concepto. A) Cambio a una función superior. B) Carácter definitivo de la modificación.—2. Criterios y sistemas de ascenso. A) Antigüedad del trabajador. B) La capacidad profesional del trabajador. C) Decisión unilateral del empresario.—3. Otros aspectos de la dinámica del ascenso.—4. Promoción a un puesto de alta dirección.	
V.	SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	680
	1. Concepto y naturaleza.—2. Causas de suspensión. A) Incapacidad temporal. B) Maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo. C) Trabajadora víctima de «violencia de género». D) Servicio militar y prestación social sustitutoria. E) Excedencia forzosa y ejercicio de cargo público. F) Privación de libertad. G) Suspensión disciplinaria. H) Huelga y cierre patronal. I) Fuerza mayor y causas económicas. J) Acuerdo entre las partes.	
VI.	EXCEDENCIAS	688
	1. Excedencia forzosa.—2. Excedencia voluntaria.—3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.—4. Otros supuestos.	
CAPÍTULO 18. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	693	
I.	FORMAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	693
	1. Intereses concurrentes y líneas de regulación.—2. Tipología de las causas de extinción. A) Voluntad unilateral. B) Voluntad conjunta de las partes. C) Acontecimientos personales impeditivos.—3. Sobre el despido en particular.—4. La extinción en las relaciones laborales de carácter especial.	
II.	DESPIDO DISCIPLINARIO	698
	1. Incumplimiento grave y culpable del trabajador.—2. Causas específicas de despido. A) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. B) Indisciplina o desobediencia. C) Ofensas verbales o físicas. D) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. E) Disminución continuada y voluntaria de rendimiento. F) Embriaguez habitual o toxicomanía. G) Acoso.—3. Requisitos de forma y procedimiento.	

	A) Plazo. B) Forma. C) Expediente contradictorio. D) Audiencia previa y otras exigencias formales. E) Subsanación.—4. Calificación y efectos. A) Procedencia. B) Imprudencia. C) Nulidad.	
III.	DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS 1. Causa genérica y causas específicas. A) Ineptitud del trabajador. B) Falta de adaptación o modificaciones técnicas. C) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. D) Faltas de asistencia al trabajo aun justificadas. E) Insuficiencia de consignación presupuestaria pública.—2. Requisitos formales y procedimentales. A) Comunicación escrita y preavisada. B) Indemnización.—3. Calificación y efectos.	713
IV.	DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO POR FUERZA MAYOR 1. La noción de despido colectivo. A) Causas de despido colectivo. B) Número de trabajadores afectados. C) Período de cómputo.—2. Procedimiento y efectos del despido colectivo. A) Comunicación a la autoridad laboral. B) Apertura de un período de consultas. C) Decisión de la autoridad laboral y recursos. D) Extinción de los contratos e indemnizaciones. E) Procedimientos especiales: iniciativa de los trabajadores y empresas en concurso.—3. Los despidos por fuerza mayor.	720
V.	DESISTIMIENTO DEL TRABAJADOR 1. Dimisión. A) Ámbito de aplicación. B) Procedimiento y efectos.—2. Resolución causal del contrato: naturaleza y causas. A) Modificación especialmente perjudicial en las condiciones de trabajo. B) Incumplimiento de un mandato judicial de reposición. C) Falta de pago o retraso en el abono del salario. D) Otros incumplimientos empresariales.—3. Procedimiento y efectos de la resolución causal. A) La acción de resolución del contrato. B) Efectos de la extinción.—4. Otras causas de desistimiento; el abandono del trabajo.	730
VI.	OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN 1. Voluntad conjunta de las partes. A) Mutuo acuerdo. B) Causas consignadas en el contrato. C) Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra pactada.—2. Causas que afectan al trabajador. A) Muerte. B) Incapacidad. C) Jubilación.—3. Causas que afectan al empresario. A) Supuestos. B) Procedimiento y efectos.	740
CAPÍTULO 19. EXIGENCIA ADMINISTRATIVA Y PENAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL		749
I.	LA ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO: ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES 1. Evolución histórica.—2. La Administración laboral en el ordenamiento vigente. A) Funciones. B) La Administración laboral del Estado: el Ministerio de Trabajo. C) La Administración laboral autonómica. D) La participación institucional de las representaciones profesionales.—3. La Administración consultiva en materia socioeconómica: el Consejo Económico y Social.	749
II.	LA INSPECCIÓN DE TRABAJO 1. Carácter y regulación.—2. Organización: el sistema de la Inspección de Trabajo. A) Autoridad central. B) Organización territorial. C) Órganos de participación y de colaboración.—3. Ámbito de actuación.—4. Funciones y facultades.—5. Actuación de control del cumplimiento de la normativa laboral. A) Clases de actas. B) Presunción legal de certeza. C) Iniciación de procedimiento de oficio.	758
III.	LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA ADMINISTRACIÓN EN MATERIA LABORAL 1. Sujetos responsables.—2. Ámbito objetivo.—3. Principios y normas básicas del derecho sancionador administrativo. A) Principios de legalidad, tipicidad y <i>non bis in idem</i> . B) Incidencia de las normas básicas de tutela judicial efectiva y presunción de inocencia. C) El requisito de culpabilidad en la reponsabilidad administrativa.	767

IV.	LAS INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES 1. Infracciones laborales.—2. Infracciones en materia de empleo de extranjeros.—3. Graduación.	773
V.	SANCIONES ADMINISTRATIVAS 1. Tipos, clases y grados.—2. Graduación o determinación de la sanción: atenuantes y agravantes.—3. Procedimiento sancionador.—4. Competencia sancionadora.	776
VI.	SANCIONES PENALES POR DELITOS LABORALES 1. Imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo.—2. Prácticas prohibidas de reclutamiento y empleo de trabajadores.—3. Prácticas discriminatorias en el empleo.—4. Conductas contra los derechos fundamentales de acción colectiva y la libertad de trabajo.—5. Falta de medios de seguridad e higiene en el trabajo.—6. Solicitud de favores de naturaleza sexual.	780
CAPÍTULO 20. GARANTÍA JURISDICCIONAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL		786
I.	EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL 1. Ámbito jurisdiccional y materias de competencia. A) La «rama social del Derecho». B) Áreas específicas. C) Cuestiones conexas, en especial las de carácter penal.—2. Materias excluidas y delimitación frente a otros órdenes jurisdiccionales. A) Jurisdicción civil y jurisdicción contencioso-administrativa. B) Jurisdicción civil y jurisdicción social.—3. Planta y reglas de competencia funcional y territorial. A) Juzgados de lo social. B) Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia. C) Sala de lo social de la Audiencia Nacional. D) Sala de lo social del Tribunal Supremo.—4. Competencia judicial internacional en el orden social.	786
II.	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL 1. Principios informadores del proceso laboral. A) Gratuidad para el trabajador. B) Celeridad. C) Impulso judicial. D) Presencia de las representaciones colectivas.—2. Requisitos de intervención en el proceso. A) Capacidad procesal. B) Legitimación. C) Representación. D) Defensa.—3. Partes del proceso y relación jurídico-procesal. A) Litisconsorcio. B) Otros supuestos de pluralidad.—4. Los actos procesales. A) De las actuaciones procesales. B) Presentación de escritos. C) Resoluciones y diligencias de ordenación. D) Actos de comunicación.	797
III.	EL PROCESO LABORAL ORDINARIO 1. Prescripción y caducidad de las acciones laborales.—2. La fase preprocesal. A) Conciliación previa. B) Reclamación administrativa previa.—3. Inicio, desarrollo y conclusión del proceso. A) Actos preparatorios. B) Demanda. C) Fase de admisión y medidas precautorias. D) Citación de las partes y conciliación judicial. E) Juicio y práctica de pruebas. F) Conclusiones y sentencia.—4. Supuestos de acumulación. A) Acumulación de acciones. B) Acumulación de autos.	806
IV.	MODALIDADES PROCESALES 1. Procesos relativos a la relación individual de trabajo. A) Sanciones. B) Vacaciones. C) Clasificación profesional. D) Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. E) Permisos por lactancia y por reducción de jornada.—2. Procesos de despido y otras causas de extinción de la relación laboral. A) Despido disciplinario. B) Despido por causas objetivas. C) Despido colectivo y extinción por fuerza mayor.—3. Procesos de dimensión colectiva. A) Proceso de conflicto colectivo. B) Impugnación de convenios colectivos. C) Materia electoral.—4. Procesos en materia sindical. A) Tutela de la libertad sindical (y otros derechos fundamentales). B) Impugnación de actos denegatorios del depósito de estatutos. C) Impugnación de estatutos sindicales.—5. Procedimientos de oficio.	816

V. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	829
1. El sistema de recursos.—2. Recurso de suplicación. A) Resoluciones recurribles. B) Motivos y tramitación.—3. Recurso de casación. A) Resoluciones recurribles y motivos de recurso. B) Interposición y resolución.—4. Casación para unificación de doctrina. A) Resoluciones recurribles y objeto del recurso. B) Preparación y resolución.—5. Remedios y recursos contra las sentencias firmes. A) Audiencia al demandado rebelde. B) Nulidad de actuaciones. C) Error judicial. D) Recurso de revisión. E) Recurso de amparo.	
VI. EJECUCIÓN DE SENTENCIAS	839
1. Ejecución provisional y ejecución definitiva.—2. Ejecuciones dinerarias.—3. Ejecución de sentencias de despido y supuestos afines.—4. Ejecución de sentencias colectivas y otros supuestos.	
BIBLIOGRAFÍA GENERAL	845
ÍNDICE DE MATERIAS.....	855
ÍNDICE DE SENTENCIAS POR MATERIAS	862