

SUMARIO

CAPÍTULO I. EMPRESARIO. EMPRESA. CENTRO DE TRABAJO

1.	NORMATIVA APLICABLE	33
2.	EMPRESARIO.	36
2.1.	Concepto	36
2.2.	Capacidad	37
2.2.1.	Personas físicas	37
2.2.2.	Personas jurídicas.	38
2.2.2.1.	Grupos de sociedades (Grupo de Empresas).	38
2.2.2.2.	Comunidades de bienes	39
3.	EMPRESA. CENTRO DE TRABAJO.	39
3.1.	Concepto	39
3.2.	Apertura de centros de trabajo	40
3.2.1.	Comunicación de apertura: trámites.	41
3.2.2.	Incumplimiento empresarial.	41
3.3.	Estudios de seguridad e higiene	43
3.4.	Inscripción del centro de trabajo en la SS	43
3.4.1.	Centros de trabajo. Identificación.	44
3.4.2.	Códigos de Cuenta de Cotización	44
3.4.3.	Variaciones	44
3.4.4.	Ceses	45
3.5.	Incumplimientos empresariales.	45
4.	LIBRO DE VISITAS DE LA ITSS.	46
4.1.	Libro de visitas ITSS en formato convencional (papel) (R. 11 abr. 2006)	46
4.2.	Libro de visitas electrónico (R. 25 nov. 2008)	46
5.	MODELOS/FORMULARIOS.	48
5.1.	Comunicación de Apertura o Reanudación de la actividad.	48
5.2.	Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Documento a extinguir)	49
6.	JURISPRUDENCIA.	51
6.1.	Empresa. Empresario. Concepto y Determinación.	51
6.2.	Grupo de Empresas.	53
6.3.	Comunidad de Bienes/Sociedades Civiles.	56
6.4.	Uniones Temporales de Empresa	57
6.5.	Centro de Trabajo	58

CAPÍTULO II. EL TRABAJADOR. ACCESO AL EMPLEO

1.	NORMATIVA APLICABLE	63
2.	EL TRABAJADOR.....	65
2.1.	Concepto legal	65
2.2.	Edad mínima de admisión al trabajo.....	65
2.3.	Capacidad para contratar como trabajador.....	65
2.3.1.	Capacidad plena	65
2.3.2.	Capacidad limitada	66
2.3.3.	Personas sin capacidad para contratar laboralmente	66
2.4.	Menores de 18 años. Trabajos prohibidos.....	66
3.	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN	67
3.1.	Las Oficinas de Empleo.....	69
3.2.	Las ofertas de empleo	69
3.3.	Agencias privadas de colocación	70
4.	TRABAJADORES EXTRANJEROS	72
4.1.	Inscripción como demandantes de empleo (O. TAS/3698/2006, 22 nov. BOE 6 dic. y Orden TAS/711/2008, 7 mar., BOE del 17)	72
4.1.1.	Consideración de «trabajador extranjero»	72
4.1.2.	Documentos acreditativos que dan derecho de acceso al mercado de trabajo.....	72
4.2.	Capacidad para contratar	73
4.3.	Residencia y Trabajo.....	74
4.3.1.	Personas dispensadas de la obligación de poseer Autorización de trabajo	75
4.3.2.	Supuestos especiales en que no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo para la obtención de la Autorización de trabajo ..	76
4.4.	Clases de Autorizaciones	77
4.4.1.	Residencia Temporal y Trabajo por cuenta ajena.....	77
4.4.1.1.	Requisitos para la concesión de la Autorización de residencia temporal y trabajo	77
4.4.1.2.	Procedimiento	78
4.4.1.3.	Denegación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena	80
4.4.1.4.	Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena	81
4.4.1.5.	Residencia Temporal y Trabajo por cuenta ajena de Duración Determinada.....	83
4.4.2.	Residencia Temporal y Trabajo por cuenta propia	86
4.4.2.1.	Procedimiento	87
4.4.2.2.	Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.....	88
4.4.3.	Residencia Temporal y Trabajo en el marco de Prestaciones Transnacionales de Servicios	89
4.4.3.1.	Requisitos	90
4.4.3.2.	Procedimiento	90
4.4.4.	Residencia de Larga Duración	91
4.4.5.	Trabajadores Transfronterizos.....	93
4.4.5.1.	Ámbito de aplicación, requisitos y procedimiento	93
4.4.5.2.	Efectos de la autorización de trabajo para trabajadores transfronterizos	95
4.5.	Extinción de las autorizaciones de residencia y/o trabajo	95

4.5.1.	Extinción de la autorización de residencia temporal.	95
4.5.2.	Extinción de la autorización de residencia de larga duración.	96
4.6.	Ciudadanos de Estados miembros de la UE (y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre Espacio Económico Europeo)	96
4.6.1.	Ámbito: extensión	97
4.7.	Tipos y duración de las autorizaciones administrativas para residencia y trabajo	98
4.8.	Infracciones y Sanciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.	99
5.	MODELOS/FORMULARIOS.	103
5.1.	Modelo de autorización para contratar como trabajador, otorgada por el representante legal del menor de 18 años o mayor de capacidad limitada.	103
5.2.	Modelo de solicitud de autorización de intervención de menores de 16 años en espectáculos públicos	103
6.	JURISPRUDENCIA.	104
6.1.	Permisos de trabajo y contrato de trabajo	104
6.2.	Carencia de Permiso: derechos del trabajador extranjero	105

CAPÍTULO III. RELACIÓN LABORAL ORDINARIA. EL CONTRATO DE TRABAJO

1.	NORMATIVA APLICABLE	111
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	111
2.1.	Relación laboral ordinaria.	111
2.2.	Relaciones laborales especiales	112
2.3.	Relaciones excluidas.	112
3.	EL CONTRATO DE TRABAJO	113
3.1.	Concepto y requisitos	113
3.2.	Datos o circunstancias no definidoras de la naturaleza de la relación.	114
3.3.	Forma del contrato	115
3.3.1.	Regla general. Libertad de forma	115
3.3.2.	Excepciones. Exigencia de constancia por escrito.	115
3.3.3.	Efectos del incumplimiento de la forma escrita.	116
3.4.	Duración del contrato.	116
3.5.	El período de prueba.	118
3.5.1.	Finalidad y naturaleza jurídica	118
3.5.2.	Forma y duración del período de prueba	118
3.5.3.	Interrupción del período de prueba	119
3.5.4.	Efectos	119
3.6.	Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo	119
3.6.1.	Derecho a la ocupación efectiva	120
3.6.2.	Derecho a la promoción y formación profesional.	121
3.6.2.1.	Derecho a la promoción	121
3.6.2.2.	Derecho a la formación profesional	122
3.6.3.	Derecho a la no discriminación	122
3.6.4.	Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.	123
3.6.5.	Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad	124
3.6.6.	Derecho al salario	124
3.6.7.	Derecho al descanso	125
3.6.8.	El deber de trabajar	126
3.6.9.	El deber de respetar la buena fe contractual	127

3.6.9.1.	Manifestaciones concretas del deber de buena fe contractual.	128
3.6.9.2.	Supuestos de incumplimiento del deber de buena fe . . .	129
3.6.10.	El deber de obediencia.	131
3.6.11.	El deber de fidelidad	132
3.6.12.	El deber de no competencia.	134
3.6.13.	El pacto de no concurrencia con la empresa para después de la extinción de la relación contractual con la misma.	134
3.7.	Deber empresarial (y paralelo derecho de los trabajadores) de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo	138
3.7.1.	Forma y contenido de la información.	138
3.7.2.	Casos especiales: trabajadores desplazados al extranjero.	139
3.7.3.	Plazo en que debe entregarse la información	139
4.	EL TRABAJO EN COMÚN	139
5.	EL CONTRATO DE GRUPO	140
5.1.	Concepto	140
5.2.	Notas características	140
6.	EL CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA.	140
6.1.	Concepto	140
6.2.	Notas características	141
6.3.	El Documento de Control de Actividad o medios/instrumentos de control por parte de la empresa.	142
6.4.	Derechos del trabajador	142
7.	MODELOS/FORMULARIOS.	142
7.1.	Modelo de contrato de trabajo por tiempo indefinido.	142
7.2.	Modelo de pacto de no concurrencia con la empresa para después de extinguida la relación laboral	142
7.3.	Modelo de contrato de trabajo de grupo	144
7.4.	Modelo de contrato de trabajo a distancia	146
7.5.	Modelo de cláusula del contrato de trabajo, concertando período de prueba	147
7.6.	Modelo de notificación del empresario desistiendo del contrato durante el período de prueba	148
7.7.	Modelo de notificación del trabajador desistiendo del contrato durante el período de prueba	148
7.8.	Modelo de escrito cumplimentando la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral (RD 1659/1998, de 24 de julio)	148
8.	JURISPRUDENCIA.	150
8.1.	Contrato de trabajo: requisitos esenciales	150
8.2.	Período de Prueba	151
8.3.	Derechos de los Trabajadores	153

CAPÍTULO IV. RELACIÓN LABORAL ORDINARIA. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.	NORMATIVA APLICABLE	159
2.	CONSIDERACIONES PREVIAS.	161
3.	CONTRATOS INDEFINIDOS.	162
3.1.	Contrato Indefinido Ordinario.	162
3.2.	Contrato de discapacitados como medida de fomento de empleo.	162

3.2.1.	Normativa reguladora	162
3.2.2.	Requisitos de la contratación	162
3.2.3.	Bonificaciones/Subvenciones	163
3.2.4.	Obligaciones de las empresas	163
3.2.5.	Reincorporación a la empresa de trabajadores declarados en situación de Invalidez	164
3.2.5.1.	Trabajadores declarados en situación del IP parcial	164
3.2.5.2.	Trabajadores incapacitados totalmente recuperados: preferencia absoluta de readmisión	164
3.3.	Contrato de Trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores [Art. 4 L 3/2012, de 6 de julio (BOE del 7)].	165
3.4.	Contrato indefinido de «Tarifa Plana» para contratos concertados desde el 25 de febrero de 2014 (RDL 3/2014, de 28 de febrero)	166
3.5.	Medidas de fomento de empleo 2015: RDL 1/2015, de 27 febrero	169
3.5.1.	Beneficios en la cotización de trabajadores por cuenta ajena.	169
3.5.2.	Bonificación de Trabajadores Autónomos	172
4.	CONTRATOS QUE PUEDEN SER CONCERTADOS COMO INDEFINIDOS O COMO TEMPORALES.	173
4.1.	Contrato a tiempo parcial	173
4.1.1.	Normativa reguladora	173
4.1.2.	Naturaleza jurídica y concepto	173
4.1.3.	Formalidades y regulación	174
4.1.4.	Horas complementarias. Concepto y regulación	175
4.1.5.	Derechos de los trabajadores a tiempo parcial	176
4.1.6.	Incentivos (art. 7.3 L.3/2012, de 6 de julio)	177
5.	CONTRATOS TEMPORALES	177
5.1.	Contrato de relevo (art.12 TRLET)	177
5.1.1.	Normativa reguladora	177
5.1.2.	Características y regulación	177
5.1.2.1.	Contrato principal	178
5.1.2.2.	Contrato de relevo	178
5.1.3.	Incidencias durante la vigencia del contrato.	179
5.1.4.	Extinción	179
5.1.5.	Incentivos a la transformación en indefinido	180
5.2.	Contratos formativos (art. 11 TRLET)	180
5.2.1.	Contrato de trabajo en prácticas.	180
5.2.1.1.	Normativa reguladora	180
5.2.1.2.	Concepto y finalidad	181
5.2.1.3.	Trabajadores con quienes puede concertarse y puestos de trabajo a cubrir	181
5.2.1.4.	Duración del contrato	182
5.2.1.5.	Período de prueba	183
5.2.1.6.	Retribución del trabajador	183
5.2.1.7.	Formalidades	184
5.2.1.8.	Incentivos	184
5.2.2.	Contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11 TRLET)	184
5.2.2.1.	Normativa reguladora	184
5.2.2.2.	Concepto y finalidad	184
5.2.2.3.	Trabajadores con quienes puede concertarse y puestos de trabajo a cubrir	185
5.2.2.4.	Número máximo de contratos para la formación	185
5.2.2.5.	Duración del contrato	186
5.2.2.6.	La formación del trabajador	186
5.2.2.7.	La formación profesional dual (RD 1529/2012, de 8 noviembre).	189

	5.2.2.8.	Retribución	191
	5.2.2.9.	Tiempo de trabajo	191
	5.2.2.10.	Exclusiones	192
	5.2.2.11.	Protección social de los contratados para la formación y el aprendizaje	192
	5.2.2.12.	Incentivos (art. 3 L. 3/2012, de 6 de julio)	192
5.3.		Contrato para Obra o Servicio determinados	192
	5.3.1.	Normativa reguladora	192
	5.3.2.	Concepto y formalidades	193
	5.3.3.	Duración y extinción	194
	5.3.4.	Indemnización	195
5.4.		Contrato eventual por circunstancias de la producción	195
	5.4.1.	Normativa reguladora	195
	5.4.2.	Concepto y formalidades	195
	5.4.3.	Duración y extinción	196
	5.4.4.	Indemnización	196
5.5.		Contrato de Interinidad	197
	5.5.1.	Normativa reguladora	197
	5.5.2.	Concepto y formalidades	197
	5.5.3.	Duración y extinción	199
	5.5.4.	Contratos de sustitución de trabajadoras con contrato suspendido por situaciones de: riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.	199
	5.5.5.	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares. Reducción cuotas a la Seguridad Social	200
	5.5.6.	Contratos de interinidad con personas discapacitadas para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social	200
	5.5.7.	Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género (art. 21 LO. 1/2004, 28 dic., BOE del 29). Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social	201
	5.5.8.	Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo (Disposición transitoria 6.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, BOE de 13 de diciembre).	201
	5.5.9.	Cuadro Reducciones/Bonificaciones Cuotas Seguridad Social. Contratos Interinidad	201
5.6.		Contrato de Inserción	202
	5.6.1.	Normativa reguladora	202
	5.6.2.	Empresas de Inserción	202
	5.6.3.	Relaciones Laborales en las Empresas de Inserción	202
5.7.		Disposiciones comunes a todos los contratos de duración determinada regulados por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre.	205
	5.7.1.	Naturaleza de los contratos de duración determinada	205
	5.7.2.	Formalidades	205
	5.7.3.	Suspensión de los contratos	206
	5.7.4.	Extinción de los contratos.	206
5.8.		Contrato de sustitución de los trabajadores jubilados anticipadamente	207
	5.8.1.	Normativa reguladora	208
	5.8.2.	Consideraciones previas.	208
	5.8.3.	Régimen de las nuevas contrataciones	209
	5.8.4.	Obligaciones de las empresas	209
	5.8.5.	Indemnización	209
	5.8.6.	Incentivos a la transformación en indefinidos (art. 10.3 L. 35/2010).	209
5.9.		Contrato de trabajo temporal para trabajadores con discapacidad	210

6.	BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL (FUENTE WWW.SEPE.ES -FEBRERO 2016-)	212
7.	TIPOLOGÍA CONTRACTUAL. CLAVES DE MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO	226
1.	INDEFINIDOS	226
2.	TEMPORALES	228
3.	FORMATIVOS	232
8.	EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN	232
8.1.	Obligaciones empresariales	233
8.2.	La STC de 23 de abril de 1993 dictada en el Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto contra la L. 2/1991, de 7 de enero	233
8.2.1.	Introducción	233
8.2.2.	Breve análisis de los fundamentos de derecho de la sentencia	234
9.	MODELOS/FORMULARIOS	236
10.	JURISPRUDENCIA	236
10.1.	Contratación temporal	236
CAPÍTULO V. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN		
1.	NORMATIVA APLICABLE	243
2.	RÉGIMEN LEGAL DE LAS ETT: AUTORIZACIÓN, GARANTÍAS Y REGISTRO ADMINISTRATIVO. RELACIONES LABORALES EN LA ETT	243
2.1.	Concepto y naturaleza	243
2.2.	Autorización Administrativa	245
2.3.	Garantía financiera y registro	246
2.4.	Obligaciones de información	248
2.5.	Relaciones laborales en la ETT: obligaciones empresariales y derechos del trabajador	249
2.6.	Actividad transnacional de las ETT	251
2.7.	Infracciones y Sanciones	253
3.	EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN	254
3.1.	Concepto y supuestos de utilización	254
3.2.	Forma y duración	255
3.3.	Relación del trabajador con la empresa usuaria: obligaciones empresariales y derechos del trabajador	256
3.4.	Empresas Usuarias. Infracciones y sanciones	257
4.	MODELOS/FORMULARIOS	259
4.1.	Modelo de solicitud de autorización para la actividad de ETT	259
4.2.	Modelo de contrato de puesta a disposición	261
4.3.	Modelo de relación de contratos de puesta a disposición efectuados por la ETT a comunicar a la autoridad laboral competente	263
5.	JURISPRUDENCIA	264
5.1.	Contrato de Puesta a Disposición: Requisitos y Supuestos de utilización	264
5.2.	Contrato de Puesta a Disposición: Obligaciones y Responsabilidades, Empresa Usuaria	265
5.3.	Despido. Responsabilidades	267
5.4.	Retribuciones y Salarios	269

CAPÍTULO VI. RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

1.	NORMATIVA APLICABLE	273
2.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ALTA DIRECCIÓN	274
2.1.	Normativa reguladora	274
2.2.	Concepto y delimitación de la figura del alto directivo	274
2.3.	Forma y contenido del contrato	275
2.3.1.	Forma del contrato	275
2.3.2.	Contenido mínimo del contrato	275
2.4.	El período de prueba	276
2.5.	El tiempo de trabajo	276
2.6.	La retribución	277
2.6.1.	Cobertura de la protección del Fondo de Garantía Salarial (FGS)	277
2.7.	La extinción del contrato	278
2.7.1.	Por voluntad del alto directivo	278
2.7.2.	Por voluntad de la empresa	279
2.7.3.	Otras causas de extinción	280
2.8.	Pacto de no concurrencia con la empresa	280
2.9.	Altos cargos y prestación por desempleo	280
2.9.1.	Altos cargos	280
2.9.2.	«Laboralidad» y «ajenidad» de la prestación de servicios como condiciones para lucrar la prestación de desempleo	281
2.9.3.	Conclusión	282
2.10.	Especialidades y Normas aplicables en las Entidades de Crédito (Disp. Fin. Séptima L. 3/2012, de 6 de julio)	282
2.11.	Especialidades de los Contratos de Alta Dirección en el Sector Público (Disp. Fin. Octava L. 3/2012, de 6 de julio)	284
3.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	285
3.1.	Normativa reguladora	285
3.2.	Concepto y delimitación de la figura contractual	285
3.3.	Exclusiones	286
3.4.	Modalidades y duración del contrato	286
3.5.	Contenido del contrato	287
3.6.	Extinción del contrato	288
3.6.1.	Causas de extinción	288
3.7.	Acción protectora de la Seguridad Social	289
4.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE REPRESENTANTES DE COMERCIO (PERSONAS QUE INTERVIENGAN EN OPERACIONES MERCANTILES POR CUENTA DE UNO O MÁS EMPRESARIOS, SIN ASUMIR EL RIESGO Y VENTURA DE AQUÉLLAS)	290
4.1.	Normativa reguladora	290
4.2.	Concepto y delimitación de la figura contractual	290
4.2.1.	Exclusiones	290
4.2.2.	Notas características de esta relación especial	290
4.3.	Forma, contenido y duración del contrato	291
4.3.1.	Forma	291
4.3.2.	Contenido	291
4.3.3.	Duración	292
4.4.	Jornada de trabajo, descansos y duración	292
4.5.	Cientela y zona de actuación del representante	292
4.6.	Muestrario e instrumentos de trabajo	293
4.7.	Retribuciones	294

4.8.	Obligaciones de las partes	295
4.8.1.	Del representante de Comercio	295
4.8.2.	Del empresario.	295
4.9.	Suspensión y extinción del contrato	296
4.9.1.	Suspensión.	296
4.9.2.	Dimisión del representante de comercio	296
4.9.3.	Despido del representante de comercio	296
4.10.	Pacto de no concurrencia con la empresa para después de extinguida la relación laboral	296
5.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE DISCAPACITADOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	296
5.1.	Normativa reguladora	296
5.2.	La integración social de las personas discapacitadas.	297
5.3.	Régimen jurídico	298
5.4.	Capacidad para contratar y acceso al empleo	298
5.4.1.	Capacidad para contratar	298
5.4.2.	Acceso al empleo.	298
5.5.	Forma, objeto y modalidades del contrato	299
5.6.	Contenido del contrato	300
5.7.	Modificación, suspensión y extinción del contrato	300
5.8.	Medidas de Fomento de Empleo: Los Enclaves Laborales	301
5.8.1.	Concepto y Régimen Jurídico	301
5.8.2.	Finalidades.	302
5.8.3.	Contrato entre el Centro Especial de Empleo y la Empresa Colaboradora	302
5.8.4.	Relaciones Laborales en el Enclave	304
5.8.5.	Incorporación a la empresa colaboradora: Incentivos.	305
6.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS	306
6.1.	Normativa reguladora	306
6.2.	Concepto y delimitación de la figura contractual	306
6.3.	Forma y duración del contrato	306
6.3.1.	Forma.	306
6.3.2.	Duración	307
6.4.	Contenido del contrato de trabajo.	307
6.4.1.	Ocupación efectiva	307
6.4.2.	Pacto de plena dedicación	307
6.4.3.	Retribución	307
6.4.4.	Jornada de trabajo	307
6.4.5.	Descansos y vacaciones	308
6.5.	Extinción del contrato	308
6.6.	Incumplimiento del contrato.	308
7.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.	309
7.1.	Normativa reguladora	309
7.2.	Concepto y delimitación de la figura contractual	309
7.3.	Forma y contenido del contrato de trabajo	309
7.3.1.	Forma.	309
7.3.2.	Contenido mínimo.	309
7.3.3.	Retribución	310
7.3.4.	Jornada, descansos y vacaciones	310
7.4.	Duración del contrato.	310
7.5.	La cesión temporal de los deportistas	311
7.5.1.	Requisitos de la cesión temporal	311

7.6.	Suspensión y extinción del contrato	311
8.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	312
8.1.	Normativa reguladora	312
8.2.	Delimitación de la figura contractual	313
8.3.	Trabajo en régimen abierto	313
8.4.	Relación laboral penitenciaria	313
8.5.	Contenido de la relación laboral	314
9.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS MINEROS	314
9.1.	Normativa reguladora	314
9.2.	Contenido del contrato	315
10.	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS MENORES INTERNADOS (ART. 39 L. 53/2002, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MFAOS)	316
11.	ABOGADOS QUE PRESTEN SERVICIOS EN DESPACHOS DE ABOGADOS, INDIVIDUALES O COLECTIVOS (RD 1331/2006, 17 NOV. BOE DEL 18)	316
11.1.	Ámbito de aplicación	316
11.2.	Fuentes de la relación laboral especial	317
11.3.	Derechos y deberes de los abogados	317
11.4.	Titulares de los Despachos	318
11.5.	Forma y contenido del contrato	318
11.6.	Duración del contrato y periodo de prueba	319
11.7.	Contrato en prácticas	319
11.8.	Jornada y horarios de trabajo	320
11.9.	Suspensión del contrato de trabajo	320
11.10.	Extinción del contrato de trabajo	320
12.	MODELOS/FORMULARIOS	321
12.1.	Personal de alta dirección	321
12.1.1.	Modelo de contrato de trabajo de alta dirección	321
12.1.2.	Modelo de comunicación de la empresa desistiendo del contrato de trabajo (respetando el preaviso pactado)	323
12.1.3.	Modelo de comunicación de la empresa desistiendo del contrato de trabajo (sin respetar el preaviso pactado)	324
12.1.4.	Modelo de comunicación del alto directivo dando por extinguido el contrato (sin respetar el preaviso pactado)	324
12.1.5.	Modelo de comunicación del alto directivo dando por extinguido el contrato (respetando el preaviso pactado)	325
12.1.6.	Modelo de pacto de no concurrencia con la empresa para después de extinguida la relación laboral	325
12.2.	Servicio del Hogar Familiar	327
12.2.1.	Modelo de contrato de trabajo de servicio del hogar familiar	327
12.2.2.	Modelo de notificación de cese por desistimiento del empleador, respetando el preaviso	327
12.2.3.	Modelo de notificación de cese por desistimiento del empleador, sin respetar el plazo de preaviso	327
12.3.	Representantes de comercio	328
12.3.1.	Modelo de contrato laboral especial de representación comercial	328
12.4.	Personas con discapacidad en centros especiales de empleo	330
12.4.1.	Modelo de contrato de trabajo por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo	330
12.5.	Artistas en espectáculos públicos	330
12.5.1.	Modelo de contrato de trabajo de artistas en espectáculos públicos	330

12.5.2.	Modelo oficial de contrato de trabajo para la actividad de profesionales de la música (aprobado por R. DGT de 29 de marzo de 1980)	331
12.5.3.	Modelo oficial de contrato de trabajo para los profesionales del espectáculo taurino (aprobado por R. DGT de 7 de abril de 1981) . . .	332
12.5.4.	Modelo de contrato de Actuación Taurina (incorporado como Anexo en el Convenio Colectivo Nacional Taurino 2014-2018; Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional taurino. BOE de 15 de enero de 2015).	334
12.6.	Deportistas profesionales	336
12.6.1.	Modelo de contrato de trabajo especial para deportistas profesionales	336
13.	JURISPRUDENCIA	337
13.1.	Contrato de Alta Dirección	337
13.1.1.	Requisitos.	337
13.1.2.	Despido y desistimiento empresarial	338
13.1.3.	Fondo de Garantía Salarial.	340
13.1.4.	Extinción por voluntad del alto directivo	340
13.2.	Servicio doméstico/Empleados de Hogar	341
13.3.	Representantes de comercio	343
13.4.	Artistas	344
13.5.	Discapacitados en Centros Especiales de Empleo	346
13.6.	Deportistas profesionales	348
13.7.	Penados en Instituciones Penitenciarias	351
13.8.	Abogados	352

CAPÍTULO VII. EL SALARIO

1.	NORMATIVA APLICABLE	355
2.	INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO	356
2.1.	Introducción	356
2.2.	Concepto	357
3.	ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA	357
3.1.	Salario base	357
3.2.	Complementos salariales	357
3.2.1.	Complementos personales	357
3.2.2.	Complementos de puesto de trabajo	358
3.2.3.	Complementos por calidad o cantidad de trabajo	359
3.2.4.	Complementos de vencimiento periódico superior al mes	359
3.2.5.	Complementos salariales en especie	359
3.2.6.	Complementos salariales de residencia	359
4.	PERCEPCIONES O RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	360
4.1.	Indemnizaciones o suplidos	360
4.1.1.	El quebranto de moneda	360
4.1.2.	Desgaste de útiles y herramientas y prendas de trabajo	360
4.1.3.	Gastos de locomoción y/o dietas de viaje.	360
4.1.4.	Plus de distancia y transporte	360
4.2.	Prestaciones e indemnizaciones de la SS	361
4.3.	Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos	361
5.	LA COTIZACIÓN DEL SALARIO A LA SEGURIDAD SOCIAL. ELEMENTOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN	361

5.1.	Conceptos integrantes (incluidos)	361
5.2.	Conceptos no computables (no incluidos).	362
5.3.	Valoración de las retribuciones en especie a efectos de cotización a la Seguridad Social.	364
5.4.	Determinación y cálculo de la base de cotización	365
6.	CLASES DE SALARIO/SISTEMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO	371
6.1.	Salario por unidad de obra	372
6.2.	Salario por tarea	372
6.3.	Salario por unidad de tiempo	372
7.	IMPLANTACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FIJACIÓN DEL SALARIO	373
7.1.	Implantación.	373
7.2.	Modificación	373
8.	EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	373
8.1.	Salario Mínimo Interprofesional para 2016.	374
8.2.	Salario Mínimo Interprofesional. Evolución.	376
9.	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE SALARIOS	378
9.1.	Compensación y absorción.	378
9.2.	Las condiciones más beneficiosas.	379
10.	LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO.	380
10.1.	Lugar y forma del pago	380
10.2.	Fecha o tiempo del pago.	381
10.2.1.	Anticipos	381
10.2.2.	Incumplimiento o retraso en el pago	382
10.3.	Documentación del pago	382
10.3.1.	El recibo individual justificativo del pago de salarios: el modelo establecido por la Orden de 27 de diciembre de 1994	383
10.4.	Infracciones y sanciones	384
11.	GARANTÍAS DEL SALARIO	385
11.1.	Inembargabilidad del salario.	385
11.2.	El salario como crédito privilegiado	386
11.3.	El Fondo de Garantía Salarial	390
11.3.1.	Prestaciones: conceptos, cantidades y supuestos de cobertura	390
11.3.1.1.	En casos de Procedimiento Concursal	390
11.3.1.2.	Empresas de menos de 25 trabajadores. Extinción de contratos por las causas del artículo 51 TRLET en empresas con menos de 25 trabajadores, independientemente de la situación patrimonial de aquéllas	391
11.3.1.3.	Abono de parte de la Indemnización por el FGS en contratos de trabajo indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 cuando aquellos se extingan antes del 12 de febrero de 2012 por las causas previstas en los arts. 51 y 52 del TRLET o en el art. 64 de la Ley 22/2003 (Concursal) (disp. trans. Tercera L. 35/2012, 17 sept.)	392
11.3.1.4.	Extinción de contratos por causa de fuerza mayor	393
11.3.2.	FGS y Trabajadores de Empresas Transnacionales	394
11.3.3.	Obligados a cotizar y titulares del derecho a las prestaciones del FGS	394
11.3.4.	Procedimiento	395
11.3.5.	Subrogación.	395

12.	DEDUCCIONES Y RETENCIONES SOBRE EL SALARIO	396
12.1.	Cuota sindical	396
12.2.	Canon de negociación	396
12.3.	Cotización del trabajador a la SS	396
12.4.	Retenciones a cuenta del IRPF	396
13.	MODELOS/FORMULARIOS.	397
13.1.	Recibo individual justificativo del pago de salarios	397
13.2.	Cláusula contractual de absorción y compensación salarial	398
13.3.	Cláusula contractual de abono prorrateado de las pagas extraordinarias.	398
14.	JURISPRUDENCIA	398
14.1.	Absorción y compensación de salarios. Condición más beneficiosa	398
14.2.	Salarios. Discriminación	400
14.3.	Salarios en especie	402
14.4.	Garantías del salario	403
14.5.	Sistemas de remuneración. Modificación	406
14.6.	Complementos salariales	407
14.7.	Liquidación y Pago del Salario. Retrasos o Incumplimientos.	408
14.8.	Situaciones concursales	409

CAPÍTULO VIII. TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

1.	NORMATIVA APLICABLE	415
2.	JORNADA DE TRABAJO	416
2.1.	Jornada ordinaria	416
2.1.1.	Jornada partida y jornada continuada.	417
2.1.2.	Jornada nocturna	417
2.2.	Jornadas especiales.	418
2.2.1.	Ampliaciones de jornada	419
2.2.1.1.	Empleados de fincas urbanas	420
2.2.1.2.	Guardas y vigilantes no ferroviarios	420
2.2.1.3.	Trabajo en el campo	420
2.2.1.4.	Comercio y hostelería	421
2.2.1.5.	Transportes y trabajo en el mar	421
2.2.1.6.	Trabajo a turnos.	423
2.2.1.7.	Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás	424
2.2.1.8.	Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.	424
2.2.1.9.	Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas	424
2.2.2.	Limitaciones de la jornada	424
2.2.2.1.	Trabajo en el campo	425
2.2.2.2.	Trabajos en interior de minas.	425
2.2.2.3.	Construcción y obras públicas	426
2.2.2.4.	Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.	426
2.3.	Jornada Irregular	427
2.3.1.	Preaviso	427
2.3.2.	Límites a la distribución irregular de la jornada	428
2.3.3.	Compensación por defecto o exceso	428
3.	JORNADAS «REDUCIDAS»	428
3.1.	Lactancia de hijo menor de 9 meses	429
3.2.	Reducción de jornada por motivos familiares	431
3.3.	Nacimientos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto	432

3.4.	Trabajadoras víctimas de violencia de género	432
4.	HORAS EXTRAORDINARIAS	433
4.1.	Concepto y retribución	433
4.2.	Clases de horas extraordinarias	434
4.3.	Voluntariedad en su realización	435
4.4.	Registro diario, resumen semanal y comunicación mensual a la autoridad laboral	435
4.5.	Prohibiciones	435
4.6.	Límite máximo	436
5.	HORARIO DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL	436
5.1.	Horario de trabajo	436
5.1.1.	Horario flexible	437
5.1.2.	Horario o trabajo a turnos	437
5.2.	El calendario laboral	437
6.	DESCANSO SEMANAL Y DÍAS FESTIVOS	437
6.1.	Descanso semanal	437
6.1.1.	Supuestos especiales: confesiones religiosas.	438
6.2.	Días festivos	439
6.2.1.	Fiestas nacionales.	439
6.2.2.	Fiestas autonómicas	439
6.2.3.	Fiestas locales	440
7.	PERMISOS RETRIBUIDOS	442
7.1.	Supuestos	442
8.	PERMISOS O LICENCIAS NO RETRIBUIDOS	444
8.1.	Supuestos	444
9.	VACACIONES ANUALES.	445
9.1.	Duración	445
9.2.	Retribución.	446
9.3.	Fijación del período vacacional y fechas de disfrute	447
10.	MODELOS/FORMULARIOS.	450
10.1.	Modelo de notificación a la empresa de la decisión de acogerse y disfrutar el trabajador/a al permiso de una hora por lactancia de un menor de 9 meses	450
10.2.	Modelo de notificación a la empresa de la decisión de la trabajadora de acogerse y disfrutar de la reducción de jornada en media hora por lactancia de un menor de 9 meses	450
10.3.	Modelo de notificación a la empresa de la decisión del trabajador/a de acogerse a la reducción de jornada diaria (de entre un octavo y la mitad de la misma) por causa de guarda legal de un menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.	451
10.4.	Modelo de notificación a la empresa de la decisión del trabajador/a de acogerse a la reducción de jornada diaria (de entre un octavo y la mitad) por cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo	451
10.5.	Modelo de notificación empresarial a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas en la empresa durante el mes	452
10.6.	Modelo de solicitud empresarial de autorización a la autoridad laboral para realizar horas extraordinarias en período nocturno	452
11.	JURISPRUDENCIA.	453
11.1.	Jornada ordinaria	453
11.2.	Modificaciones de jornada	455

11.3. Jornada nocturna	456
11.4. Jornada reducida	456
11.5. Horas extraordinarias	459
11.6. Vacaciones	460
11.7. Permisos	463
11.8. Calendario laboral	464
11.9. Descanso semanal	465
CAPÍTULO IX. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO	
1. NORMATIVA APLICABLE	469
2. CONCEPTO Y SIGNIFICADO	469
2.1. Modificación objetiva	470
2.2. Modificación subjetiva	470
3. MOVILIDAD FUNCIONAL	470
3.1. Límites a la movilidad funcional	471
3.1.1. Derechos económicos	471
3.1.2. Derechos profesionales	472
3.1.3. Titulaciones académicas o profesionales	472
3.1.4. Pertenencia a un grupo profesional	472
4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	473
4.1. Traslados definitivos	474
4.1.1. Traslado individual	475
4.1.2. Traslado colectivo	476
4.2. Desplazamientos temporales	479
4.2.1. Desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional	479
4.2.2. Desplazamiento de trabajadores de España a Estados miembros de la UE en el marco de una prestación de servicios transnacional	481
5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	481
5.1. Concepto de modificación sustancial	481
5.2. Modificación colectiva	483
5.2.1. Modificación Sustancial «Colectiva» de Condiciones de Trabajo. Procedimiento (Art. 41.4 TRLET)	483
5.2.2. Inaplicación/modificación de Condiciones establecidas en Convenio Colectivo. Procedimiento (Art. 82.3 TRLET)	485
5.3. Modificación individual	487
5.3.1. Procedimiento	487
6. SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS	488
6.1. Requisitos	488
6.2. Documentación: Libro de Subcontratas	489
6.3. Sector de la Construcción: Libro de Subcontratación (L. 32/2006, 18 oct. BOE del 19)	489
6.4. Exclusiones	490
7. CESIÓN DE TRABAJADORES	490
8. JURISPRUDENCIA	491
8.1. Movilidad funcional	491
8.2. Movilidad geográfica	493
8.3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	495
8.4. Inaplicación de Condiciones de Convenio Colectivo	500

8.5. Contratas y Subcontratas	501
 CAPÍTULO X. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	
1. NORMATIVA APLICABLE	505
2. CONCEPTO	505
3. CAUSAS DE SUSPENSIÓN	506
3.1. Mutuo acuerdo de las partes	506
3.2. Las consignadas válidamente en el contrato	507
3.3. Incapacidad Temporal de los trabajadores	507
3.4. Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, Riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando sean discapacitados o con dificultades de inserción social	507
3.4.1. Parto (maternidad biológica)	507
3.4.2. Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años, o menores de edad, pero mayores de seis años, discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social.	508
3.4.3. Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural	509
3.4.4. Paternidad	510
3.5. Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria	510
3.6. Suspensión por razones disciplinarias	511
3.7. Suspensión del contrato (o reducción de jornada por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)	511
3.7.1. Causas	511
3.7.2. Formalidades y procedimiento. Generalidades.	511
3.7.3. Procedimiento para la suspensión de contratos o reducción de jornada (temporales).	512
3.7.4. Medidas transitorias (aplicables desde 1 de enero de 2012 hasta 31 diciembre de 2013) de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada (arts. 15 y 16 de la L.3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral)	516
3.8. Suspensión por ejercicio del derecho de huelga y por cierre patronal de la empresa	518
3.9. La excedencia	518
3.9.1. Excedencia forzosa.	518
3.9.2. Excedencia voluntaria	519
3.10. Suspensión del Contrato de la Trabajadora afectada/víctima de violencia de género	522
4. MODELOS/FORMULARIOS	522
4.1. Modelo de escrito de suspensión del contrato por mutuo acuerdo	522
4.2. Modelo de escrito comunicando a la empresa la distribución del período de suspensión por maternidad	523
4.3. Modelo de escrito solicitando el trabajador el reingreso en la empresa tras excedencia	524
5. JURISPRUDENCIA	524
5.1. Suspensión: Concepto y Efectos	524
5.2. Causas	526

CAPÍTULO XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1.	NORMATIVA APLICABLE	533
2.	CONCEPTO Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.	534
2.1.	Concepto	534
2.2.	Obligaciones de las partes	534
2.2.1.	Del empresario.	534
2.2.2.	Del trabajador	534
2.3.	El documento o recibo de saldo y finiquito.	535
3.	CAUSAS DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.	537
3.1.	El mutuo acuerdo de las partes	537
3.1.1.	Requisitos del mutuo acuerdo	537
3.1.2.	Modalidades del mutuo acuerdo	539
3.1.3.	Límites del acuerdo voluntario	539
3.1.4.	Condiciones económicas: indemnizaciones	539
3.1.5.	Ofertas colectivas de ceses incentivados	539
3.2.	Las causas válidamente consignadas en el contrato	540
3.2.1.	La condición resolutoria.	541
3.2.2.	Requisitos.	541
3.2.3.	Inautomaticidad de la extinción	542
3.2.4.	Forma de la denuncia.	542
3.2.5.	Indemnizaciones	542
3.2.6.	Efectos de la extinción, en orden a las prestaciones de desempleo.	542
3.3.	El cumplimiento del plazo establecido	543
3.3.1.	El término en el contrato de trabajo	543
3.3.2.	La prórroga en los contratos a término	543
3.3.3.	La denuncia	544
3.3.4.	El preaviso	544
3.3.5.	Efectos de la extinción, en orden a las prestaciones de desempleo.	544
3.4.	La terminación de la obra o del servicio contratado	545
3.4.1.	Requisitos de la extinción.	545
3.4.2.	El preaviso	546
3.4.3.	Indemnizaciones	546
3.5.	La dimisión del trabajador	547
3.5.1.	Requisitos.	547
3.5.2.	Límites del desistimiento	548
3.5.3.	Requisitos formales de la dimisión: el preaviso.	549
3.6.	El fallecimiento, gran invalidez, o invalidez permanente total o absoluta del trabajador	550
3.6.1.	El fallecimiento del trabajador	550
3.6.2.	Efectos del fallecimiento del trabajador	550
3.6.3.	La incapacidad del trabajador	551
3.6.4.	Caracterización de los distintos grados de invalidez/incapacidad.	552
3.6.5.	Efectos de la declaración de invalidez del trabajador	552
3.7.	La jubilación del trabajador	554
3.7.1.	La jubilación del trabajador: ¿Es un derecho o una obligación?	555
3.7.2.	La fijación de edades de jubilación en la negociación colectiva.	557
3.8.	El fallecimiento, incapacidad o jubilación del empresario sin sucesión en la actividad empresarial	559
3.8.1.	Supuestos de hecho que pueden dar lugar a la extinción	560
3.8.2.	La sucesión de empresa y la continuidad de los contratos de trabajo: requisitos y límites.	561
3.8.3.	Requisitos y formalidades de la extinción.	565

3.8.4.	Indemnizaciones	566
3.8.5.	Efectos de la extinción, en orden a las prestaciones de desempleo	566
3.9.	La extinción de la personalidad jurídica del contratante	567
3.9.1.	Requisitos y formalidades de la extinción.	567
3.9.2.	Indemnizaciones	567
3.9.3.	Efectos de la extinción, en orden a las prestaciones de desempleo	568
3.10.	La fuerza mayor	568
3.10.1.	Concepto de fuerza mayor	569
3.10.2.	Requisitos para su existencia	569
3.10.3.	Formalidades	570
3.10.4.	Procedimiento de regulación de empleo (extinción y suspensión de contratos, y reducción de jornada) por fuerza mayor	571
3.10.5.	Efectos de la inobservancia del procedimiento	572
3.10.6.	Indemnizaciones	572
3.10.7.	Efectos de la extinción en orden a las prestaciones de desempleo	573
3.11.	El despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	574
3.11.1.	Concepto de despido colectivo	575
3.11.2.	Antecedentes. La Ley 35/2010, de 17 septiembre, de reforma urgente del mercado de trabajo. Modificación de la delimitación conceptual del despido colectivo	575
3.11.3.	Cambio de paradigma: Nueva regulación del Despido Colectivo introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	578
3.11.4.	Procedimiento de despido colectivo.	583
3.11.5.	Adopción por la empresa de la decisión de despido colectivo	592
3.11.6.	Indemnizaciones	597
3.11.7.	Efectos de la extinción, en orden a las prestaciones de desempleo (artículo 267.3 TRLGSS)	599
3.11.8.	Despidos colectivos en empresas con beneficios: Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad	599
3.12.	La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario	603
3.12.1.	Las justas causas de extinción: su delimitación.	603
3.12.2.	Los incumplimientos definidos en el TRLET	604
3.12.3.	Requisitos formales	607
3.12.4.	Indemnizaciones	612
3.12.5.	Procedimiento para el cobro de las indemnizaciones.	612
3.12.6.	Efectos de la extinción en orden a las prestaciones de desempleo	613
4.	EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS: DESPIDO OBJETIVO	613
4.1.	Concepto	613
4.2.	Causas objetivas legalmente procedentes	613
4.2.1.	La ineptitud del trabajador	613
4.2.2.	La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo	614
4.2.3.	Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.	615
4.2.4.	Faltas de asistencia del trabajador, aun justificadas, pero intermitentes	616
4.2.5.	Insuficiencia de consignaciones presupuestarias en entidades sin ánimo de lucro.	618
4.3.	Requisitos formales	618
4.4.	La impugnación de la extinción por causas objetivas	621
4.5.	Efectos de la extinción por causas objetivas	622
4.5.1.	Declaración de nulidad	622
4.5.2.	Declaración de procedencia	623

4.5.3.	Declaración de improcedencia	623
4.5.4.	Reglas comunes a la nulidad e improcedencia.....	624
4.6.	Extinción por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género	624
4.7.	Relaciones laborales especiales: normas específicas para los discapacitados que trabajen en los centros especiales de empleo.....	625
4.8.	Efectos de la extinción por causas objetivas, en orden a las prestaciones de desempleo	626
5.	INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE CONTRATO.....	626
6.	MODELOS/FORMULARIOS.....	628
6.1.	Modelo de escrito de extinción del contrato por mutuo acuerdo	628
6.2.	Modelo de comunicación de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento del plazo o término concertado	629
6.3.	Modelo de escrito comunicando al trabajador la extinción del contrato de trabajo por IP de aquél	629
6.4.	Modelo de escrito comunicando al trabajador la extinción del contrato de trabajo por muerte del empresario	630
6.5.	Modelo de escrito comunicando al trabajador la extinción del contrato de trabajo por incapacidad/jubilación del empresario	631
6.6.	Modelo de comunicación al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas: faltas intermitentes de asistencia, aun justificadas .	631
7.	JURISPRUDENCIA.....	632
7.1.	Muerte, Incapacidad y Jubilación del empresario	632
7.2.	Dimisión y Jubilación del trabajador.....	634
7.3.	Fuerza Mayor	638
7.4.	Extinción por el trabajador por incumplimiento contractual del empresario ..	639
7.5.	Extinción del contrato por Causas Objetivas. Despido Colectivo	642
7.6.	Sucesión de Empresa	651
7.7.	Mobbing/Acoso	653
7.8.	Indemnizaciones por Extinción ó Despido	656

CAPÍTULO XII. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

1.	NORMATIVA APLICABLE	661
2.	EL DESPIDO DISCIPLINARIO	661
2.1.	Concepto	661
2.2.	Clases	662
3.	LAS CAUSAS DE DESPIDO PREVISTAS EN EL TRET	662
3.1.	Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo	663
3.2.	La indisciplina o desobediencia en el trabajo	666
3.3.	Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos	668
3.4.	La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo	669
3.5.	La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado	671
3.6.	La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo	672
3.7.	El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa	673
4.	CAUSAS DE DESPIDO DERIVADAS DE SITUACIONES DE HUELGA	674

5.	REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO	675
5.1.	Forma en los despidos con régimen común: la carta de despido	675
5.2.	Forma en los despidos con régimen especial: el Expediente Contradictorio	678
6.	LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO	679
7.	EFFECTOS DEL DESPIDO	682
7.1.	Despido procedente	683
7.2.	Despido improcedente	683
7.2.1.	Supuestos ordinarios	683
7.2.2.	Despidos con régimen especial	685
7.3.	Despido nulo	685
7.3.1.	Casos en que procede la declaración de nulidad	685
7.3.2.	Consecuencias de la declaración de nulidad	687
7.3.3.	Cálculo de Indemnizaciones por despido en determinados supuestos de «Jornadas Reducidas»	688
8.	RECURSOS CONTRA SENTENCIAS EN MATERIA DE DESPIDOS: EFECTOS QUE PRODUCEN	688
8.1.	Incumplimiento de la obligación de readmitir: el incidente de no readmisión	690
9.	RECLAMACIÓN AL ESTADO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN.	692
9.1.	Motivación del cambio en el procedimiento de reclamación al Estado de los salarios de tramitación.	692
9.2.	Supuestos de aplicación, sujetos legitimados, objeto de la reclamación, órgano competente y plazos	693
9.3.	Procedimiento	694
9.4.	Normativa transitoria: ¿Qué normativa se aplica a los expedientes ya interpuestos al entrar en vigor el nuevo RD 418/2014? (Disp. Trans. Única RD 418/2014).	695
10.	EFFECTOS DEL DESPIDO EN ORDEN A LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO	695
11.	MODELOS/FORMULARIOS.	696
11.1.	Modelo de carta de despido disciplinario	696
11.2.	Comunicación al delegado sindical, previa a la adopción de la medida de despido contra empleado del que conste su afiliación sindical	696
11.3.	Expediente disciplinario contradictorio a incoar a delegados sindicales, miembros de comité de empresa y delegados de personal por la comisión de faltas laborales susceptibles de ser sancionadas con el despido	697
11.3.1.	Incoación del expediente y nombramiento de instructor y secretario	697
11.3.2.	Notificación del nombramiento al secretario y aceptación del mismo	697
11.3.3.	Notificación del nombramiento al instructor y aceptación del mismo	698
11.3.4.	Escrito del instructor a la dirección de la empresa en solicitud de información sobre los hechos a investigar a fin de formalizar el pliego de cargos contra el expedientado.	698
11.3.5.	Comunicación de la empresa al instructor acerca de los hechos motivadores del expediente.	698
11.3.6.	Notificación al interesado de la incoación del expediente y pliego de cargos que se le imputan.	699
11.3.7.	Diligencia de notificación al interesado, si éste se aviene a recibir el pliego de cargos.	699
11.3.8.	Diligencia en caso de que el interesado se niegue a la recepción.	700
11.3.9.	Notificación a los representantes del personal de la incoación del expediente	700

11.3.10. Escrito de descargos del expedientado	700
11.3.11. Declaración testifical ante instructor y secretario del expediente . . .	701
11.3.12. Diligencia de entrega del expediente al comité de empresa o restantes delegados de personal.	701
11.3.13. Diligencia de entrega del expediente al delegado sindical del sindicato al que pertenezca el expedientado	702
11.3.14. Informe del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales.	702
11.3.15. Informe del instructor y elevación del expediente a la dirección de la empresa	703
11.4. Modelo de comunicación a los representantes del personal de sanción laboral impuesta al trabajador por falta muy grave	704
12. JURISPRUDENCIA	704
12.1. Causas del Despido Disciplinario	704
12.2. Graduación de la gravedad de las faltas de disciplina laboral	709
12.3. Despido y Relaciones Laborales Especiales.	712
12.4. Sucesión de contratos temporales	716
12.5. Nulidad. Discriminación. Vulneración Derechos Fundamentales	718
 CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y SINDICATOS EN EL SENO DE LA EMPRESA	
1. NORMATIVA APLICABLE	723
2. INTRODUCCIÓN	723
3. REPRESENTACIÓN UNITARIA.	724
3.1. Concepto	724
3.2. Funcionamiento y competencias.	725
3.2.1. Competencias	725
3.3. Derechos y garantías de los representantes	728
3.3.1. Derechos	728
3.3.2. Garantías	729
3.4. Deber de Sigilo	729
3.5. Elección de los Representantes Unitarios	730
3.5.1. Promoción de elecciones	730
3.5.1.1. Legitimación	730
3.5.1.2. Concurrencia	730
3.5.1.3. Elecciones parciales	730
3.5.2. Derechos y deberes de los promotores	731
3.5.3. Duración del mandato	731
3.5.3.1. Duración y prórroga.	731
3.5.3.2. Revocación	731
3.5.3.3. Comunicación y publicación	731
3.5.4. Procedimiento electoral	731
3.5.4.1. Electores	731
3.5.4.2. Elegibles.	732
3.5.4.3. Mesa electoral	732
3.5.4.4. Votaciones	733
3.5.5. Reclamaciones en materia electoral	733
4. REPRESENTACIÓN SINDICAL	734
4.1. Secciones sindicales	734
4.1.1. Constitución.	734
4.1.2. Facultades y medios de actuación	734
4.2. Delegados sindicales	735

4.2.1.	Número de delegados sindicales	735
4.2.2.	Garantías y competencias de los delegados sindicales	735
5.	DERECHO DE REUNIÓN	736
5.1.	Convocatoria de asambleas	736
5.2.	Lugar de reunión	736
5.3.	Votaciones	736
5.4.	Oposición del empresario	736
6.	CUADROS-RESUMEN	737
6.1.	Representación colectiva de los trabajadores	737
7.	MODELOS/FORMULARIOS	738
7.1.	Preaviso de celebración de elecciones	738
7.2.	Censo Laboral	739
7.2.1.	Censo laboral: trabajadores fijos o que tengan contrato inferior a un año	740
7.3.	Acta de constitución de la mesa electoral	741
7.4.	Acta de escrutinio de delegados de personal	743
7.5.	Acta de escrutinio de miembros de comités de empresa	746
7.6.	Acta global de escrutinio de miembros de comités de empresa	749
7.7.	Datos referidos al proceso electoral	753
7.8.	Certificado resultado elecciones mesa electoral	755
8.	JURISPRUDENCIA	756
8.1.	Representantes Unitarios: Delegados de Personal y Comités de Empresa	756
8.2.	Representantes Sindicales: Secciones Sindicales y Delegados Sindicales	760

CAPÍTULO XIV. CONFLICTOS COLECTIVOS: HUELGA Y CIERRE PATRONAL

1.	NORMATIVA APLICABLE	767
2.	LA HUELGA	767
2.1.	Introducción	767
2.2.	Concepto	767
2.3.	Límites al ejercicio del derecho de huelga	768
2.3.1.	Servicios mínimos	768
2.3.2.	Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad	769
2.4.	Titularidad del derecho de huelga	769
2.5.	Objeto y finalidad de la huelga	770
2.6.	Efectos del ejercicio del derecho de huelga	770
2.6.1.	En caso de huelga legal	770
2.6.2.	En caso de huelga ilegal	771
2.7.	Procedimiento: inicio y finalización de la huelga	771
2.7.1.	Acuerdo y convocatoria	771
2.7.2.	Comunicación	771
2.7.3.	El comité de huelga	772
2.7.4.	Los «piquetes informativos»	772
2.7.5.	Terminación de la huelga	772
2.8.	Comentarios acerca de las previsiones legislativas para el tratamiento legal del derecho de huelga	773
3.	EL CIERRE PATRONAL	775
3.1.	Concepto	775
3.2.	Procedimiento	775
3.3.	Efectos del cierre patronal	776

3.4. Reapertura del centro de trabajo	776
4. JURISPRUDENCIA	776
4.1. Huelga	776
4.2. Cierre Patronal	781

CAPÍTULO XV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS COLECTIVOS

1. NORMATIVA APLICABLE	785
2. INTRODUCCIÓN	785
3. NATURALEZA JURÍDICA, CONCEPTO Y CLASES	785
3.1. Concepto y contenido	785
3.1.1. Ámbito temporal	787
3.1.2. Ámbito funcional	788
3.1.3. Ámbito territorial	789
3.1.4. Ámbito personal	789
3.1.5. Concurrencia de convenios	789
3.2. Eficacia de los Convenios Colectivos	790
3.2.1. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en CC por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	790
3.3. Clases de Convenios Colectivos	791
3.3.1. Otros tipos de Convenios	792
4. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS	792
4.1. Convenios supra-empresariales	793
4.1.1. Legitimación inicial	793
4.1.1.1. Representantes de los trabajadores	793
4.1.1.2. Representación empresarial	793
4.1.2. Legitimación de la Comisión Negociadora y para la adopción de acuerdos	793
4.2. Convenios de ámbito de empresa o inferior	793
4.2.1. Legitimación inicial	793
4.2.2. Legitimación de la comisión negociadora y para la adopción de acuerdos	794
5. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN	794
5.1. Iniciativa para promover la negociación	794
5.2. El deber de negociar	794
5.3. Constitución de la Comisión Negociadora	795
6. TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA	795
7. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS	796
8. JURISPRUDENCIA	797

