

DIRECTOR

Luis Enrique de la Villa Gil (Catedrático Emérito DTSS, Uam. Abogado)

SECRETARIO GENERAL

José Ignacio García Ninet (Catedrático Emérito DTSS, U. Barcelona)

N.º 69 NOVIEMBRE 2024

ESTUDIOS

- La regulación del contenido económico del teletrabajo en la negociación colectiva.
Regulation of the economic content of teleworking in collective bargaining (RI §427490)

Ana María Romero Burillo

A partir del amplio campo de estudio que ofrece el nuevo marco regulador del teletrabajo, en este trabajo se aborda el análisis de los aspectos retributivos del mismo, llevando a cabo, por un lado, un estudio del tratamiento que recibe el contenido económico del teletrabajo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y, por otro lado, el análisis del grado de participación que tiene la negociación colectiva actual en esta materia, aspecto este último que resulta especialmente interesante abordar teniendo en cuenta el papel destacado que reserva la ley a la norma convencional.

- La intersección de la IA fiable y el Derecho del Trabajo. Un estudio jurídico y técnico desde una taxonomía tripartita.
Intersection of reliable AI with Labor Law. A legal and technical study from a tripartite taxonomy (RI §427491)

Adrián Arnaiz Rodríguez y Julio Losada Carreño

Este trabajo explora la intersección entre la Inteligencia Artificial (IA) y el derecho del trabajo, centrándose en el impacto de las tecnologías de IA en el ámbito laboral desde perspectivas técnicas y jurídicas. Para ello, se utiliza una taxonomía tripartita que diferencia entre las etapas de preimplantación y postimplantación que componen el ciclo de vida de un sistema de IA, los elementos que conforman dichos sistemas y los requisitos exigidos para que una IA sea calificada como fiable. Este estudio destaca las principales obligaciones jurídicas y principios éticos establecidos por el High-Level Expert Group on AI (HLEG) y el Reglamento de IA, que determinan los requisitos que una IA debe cumplir para ser considerada fiable, tales como la supervisión humana, solidez técnica, gestión de la privacidad y los datos, transparencia, diversidad, no discriminación y equidad, bienestar social y ambiental, y rendición de cuentas. Además, se examina cómo estos requisitos intersecan con el derecho del trabajo⁽¹⁾. Por último, se acompaña este trabajo de un ejemplo y un cuadro de equivalencias que previsiblemente facilitarán el entendimiento de los conceptos más complejos.

- Libertad de expresión y redes sociales ¿cuáles son los límites?.
Freedom of expression and social networks, what are the limits? (RI §427492)

Raquel Poquet Catalá

No cabe duda que el uso de las redes sociales ha crecido exponencialmente en los últimos años y son pocas ya las personas que no cuentan con una red social. En este trabajo se realiza un análisis sobre la libertad de expresión de las personas trabajadoras en las redes sociales, pues, como es sabido, son el medio más rápido de propagación de comentarios, vídeos, publicaciones o posts, y ello puede afectar considerablemente a la reputación o imagen de la empresa. Ahora bien, cabe analizar hasta qué punto puede la empresa controlar y sancionar el uso que hagan sus personas trabajadoras de las redes sociales, diferenciando, a tal efecto, cuando dicha libertad de expresión se haga en el ámbito laboral, o, incluso en el estricto ámbito privado.

- El impacto del multilingüismo en el mercado de trabajo y la movilidad laboral: un análisis en clave europea.
The impact of multilingualism on the labour market and labour mobility: an analysis from a European

perspective (RI §427493)

Victoria Rodríguez Rico Roldán

Dado el contexto productivo actual, cada vez son más las empresas interesadas en aprovechar las sinergias del mercado global e insertan en su estrategia de internacionalización el enfoque lingüístico. El presente trabajo ofrece un análisis del impacto de la lengua en el mercado de trabajo, con el fin de valorar los beneficios que la capacitación lingüística despliega tanto en términos de empleabilidad como de competitividad y crecimiento económico. En concreto, se estudiarán los instrumentos de promoción que viene implantando la Unión Europea y, muy especialmente, se abordarán los postulados que, en relación con el tema objeto de investigación, derivan de la proclamación de la igualdad de trato como fundamento de la libre circulación de trabajadores. Si bien el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no contempla la lengua como un motivo independiente de discriminación en sentido estricto, se acometerá un estudio a la luz de la prohibición de discriminación por razón de nacionalidad, tal y como hace el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuya jurisprudencia será igualmente examinada.

- El Nomadismo digital laboral en situaciones transfronterizas: régimen en el sistema europeo de Derecho internacional privado.

Digital labor Nomadism in cross-border situations: regime in the european system of private International Law (RI §427494)

Rafael Esteban Nieto

La transformación de las modalidades de trabajo convencionales, fruto de los avances en la tecnología, ha permitido que florezcan en el plano jurídico nuevas formas de trabajo adaptadas a las demandas digitales. Esta necesaria actualización ha contribuido al nacimiento del nómada digital, un trabajador con una gran preparación técnica y tecnológica. En este sentido, es preceptivo en el ámbito jurídico, al igual que ocurre con las figuras laborales clásicas, dar protección y seguridad al nómada digital en aquellos posibles conflictos legales en los que pueda participar como protagonista. Para ello, hemos de considerar reinterpretar los textos jurídicos ya existentes preparados para solucionar conflictos en que participan formas de trabajo tradicionales. En este artículo, además de realizarse un estudio pormenorizado de esta revolucionaria figura laboral aún muy desconocida, se analizarán, asimismo siempre a nivel intracomunitario, las problemáticas más interesantes que pueden llegar a ser óbice para el fenómeno del nomadismo digital. Con este objetivo, se estudiarán a fondo las dificultades a las que, en materia de competencia judicial internacional y de ley aplicable, puede enfrentarse cualquier operador jurídico. Más aún, se realizarán interesantes propuestas de lege ferenda que puedan servir de inspiración al legislador europeo para el impulso de futuros instrumentos normativos.

COMENTARIOS DOCTRINALES

- El régimen sancionador de la Ley Trans.
The sanctioning regime of the Trans Law (RI §427495)

Carmen Sánchez Trigueros

El día 2 de marzo de 2023 entró en vigor la nueva Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. El objeto de esta ley es garantizar y promover el derecho de igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), así como de sus familias. El título IV se encarga de establecer las infracciones y sanciones para garantizar las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica por la legislación de las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

- De la concurrencia de Convenios colectivos invasiva y hostil hacia la gobernanza multinivel en la concurrencia: una propuesta que llegó desde Euskadi y que ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores.

From the invasive and hostile concurrence of collective Agreements to multi-level governance in the concurrence of collective agreements: a proposal that came from the Basque Country and has led to the modification of the Workers' Statute (RI §427496)

Francisco Javier Arrieta Idiákez

El objetivo de este estudio es analizar la última reforma del artículo 84 del TRLET, conforme a la que se posibilita que los acuerdos y convenios colectivos autonómicos y los convenios colectivos provinciales afecten a los de ámbito estatal, desde la perspectiva de la particularidad que presenta el sindicalismo en Euskadi, consecuencia de un trasfondo histórico que debe tenerse en cuenta para comprender las reivindicaciones nacionalistas, pero también desde la perspectiva de la evolución legislativa que se ha producido desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, con el fin de observar si dicha legislación ha sabido o no tener en cuenta la particularidad del sindicalismo de Euskadi.

- Avances y retrocesos de la protección social contra la pobreza en España. Del ingreso mínimo vital y otras cuestiones.
Advances and declines in social protection against poverty in Spain. Minimum vital income and other issues (RI §427497)

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

Las medidas generadas durante la Covid-19 en materia laboral y de protección social se denominaron <>, enmarcándose las medidas -algunas buenas ideas, pero con muy mala ejecución, como se verá- en la obligatoriedad de la agenda normativa internacional y regional -Unión Europea-, y con un ligero y preocupante olvido de la Carta Social Europea (en adelante, CSE), como Tratado internacional más importante en materia de derechos sociales. Es así como, en este periodo, y con condicionantes regulatorios internacionales de por medio, nos encontraremos con avances y retrocesos en materia de protección social; protección social entendida como forma de lucha contra la pobreza y exclusión social en nuestro territorio.

- Medidas de contención del déficit de Seguridad Social. Sostenibilidad del sistema. Binomio Reparto-Capitalización.
Measures to contain the Social Security deficit. Sustainability of the system. Distribution-Capitalization Binomio (RI §427498)

María Antonia Pérez Alonso

El presente trabajo aborda los principales problemas de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y para ello el trabajo se estructura en dos partes diferenciadas pero conectados entre sí.

En la primera parte se abordará las medidas de contención del déficit de Seguridad Social. Ajustes necesarios en la pensión de jubilación para la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y nuevos recursos de financiación.

En la segunda parte se aborda el binomio de los sistemas de “reparto” o “capitalización” y un análisis comparativo de los distintos modelos existentes entre el modelo español que es de reparto frente a los modelos de capitalización del modelo chileno u otros sistemas europeos que han insertado en su modelo de reparto algunas medidas de “capitalización” caso de Suecia o, recientemente Alemania.

- El permiso parental del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Análisis interpretativo en torno a su finalidad de conciliación laboral y familiar.
Parental leave of art 48 bis of the Workers' Statute. Interpretative analysis regarding its purpose of work and family conciliation (RI §427499)

José María Quílez Moreno

La reciente incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, ha supuesto una serie de modificaciones en nuestro Estatuto de los Trabajadores, canalizada a través del Real Decreto-Ley 5/2023.

Entre las medidas establecidas, se encuentra el llamado “permiso parental” del nuevo artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, de cuya lectura, se infieren ciertas dudas interpretativas.

Es por ello que el presente artículo persigue el objetivo de ofrecer un análisis de la norma, centrado fundamentalmente en la interpretación teleológica o finalista de la misma, para conseguir con ello un mejor entendimiento de lo que supone este nuevo “permiso” e intentar ofrecer soluciones, cuando no propuestas de lege ferenda.

- La indemnización por extinción del contrato de trabajo.
Compensation for the extinction of the employment contract (RI §427500)

Juan Francisco Sáenz Pastor

La extinción del contrato de trabajo presenta numerosas cuestiones, especialmente cuando se produce por causas que imponen, o dan derecho, a una indemnización a favor o a cargo del trabajador.

Los poderes propios del empresario, el poder disciplinario -ante incumplimientos laborales- y el poder de dirección -ante las circunstancias y situación de la empresa-, pueden ser determinantes de la extinción del contrato.

Las legislaciones, tanto internacional como nacional, contemplan la extinción indemnizada cuando la terminación del contrato se produce por voluntad de la empresa o por causas objetivas, a lo que viene a añadirse la indemnización a que da derecho la extinción de ciertos contratos temporales.

La legislación laboral se aparta de la civil en cuanto que, en la extinción del contrato de trabajo por actos contrarios a las normas imperativas y prohibitivas, por fraude de ley o por abuso de derecho, no les atribuye las consecuencias del

derecho civil -nulidad de pleno derecho, aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir e indemnización y adopción de las medidas que impidan la persistencia en el abuso, respectivamente- sino que considera el despido como improcedente e impone el pago de una indemnización.

Tal indemnización tasada ha planteado, y plantea, la utilidad del sistema y las posibles correcciones.

UNIÓN EUROPEA

- Actualidad social de la Unión Europea. De junio a septiembre de 2024.
Social actuality of the European Union. From June to September 2024 (RI §427501)

Daniel Pérez del Prado

El objetivo de la presente sección es analizar las principales novedades acaecidas en el ámbito social en la Unión Europea. Esto incluye no solamente el Derecho Social de la Unión en sentido estricto, *hard law*, sino también otros hitos relevantes de tipo *soft law*, dada la relevancia que esta otra técnica regulatoria tiene en la Unión y especialmente en el ámbito social. Desde un punto de vista cronológico, nos detendremos en el período inmediatamente posterior a la celebración de las elecciones al Parlamento Europeo. Así las cosas, el presente número abarca el período entre junio y septiembre de 2024.

- La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas, declinada con ojos de laboralista.
The new Directive on corporate due diligence declined with a labor lawyer's view (RI §427502)

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Aunque la reciente Directiva sobre la diligencia debida de las empresas sobre diligencia debida de las empresas no es una norma laboral, se trata de un instrumento diseñado pensando en gran medida en la protección de los derechos de esta naturaleza, cuyas consecuencias para la garantía transnacional de estos derechos son del mayor relieve. De ahí que sea importante prestar atención a sus repercusiones laborales, pasando revista a su contenido “con ojos de laboralista”, como se propone hacer el presente estudio.

DOCTRINA CONSTITUCIONAL Y DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS

- Doctrina constitucional española y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Pronunciamientos socio-laborales en el periodo mayo-agosto 2024.
Spanish constitutional doctrine and of the Court of Justice of the European Union. Socio-labour pronouncements in the period May-August 2024 (RI §427503)

José Ignacio García Ninet

En esta entrega se recoge los datos esenciales de sentencias, autos y conclusiones generales correspondientes al segundo cuatrimestre de 2024.

*Del Tribunal Constitucional de España se recogen 3 Sentencias.

**Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se recogen 11 Sentencias y 1, Conclusiones de los Abogados Generales del TJUE, de sumo interés.

Se tratan temas muy variados del Derecho individual del trabajo y de la Seguridad Social, y que en el ámbito de la UE afectan a muy diversos países, incluso en algún caso a España.

- El trabajador indefinido no fijo a la luz de la última doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
The ‘indefinite non-fixed term’ worker in the light of the latest Court of Justice of the European Union doctrine (RI §427504)

Enol Álvarez Fernández

Las recientes Sentencias del TJUE de 22 de febrero y de 13 de junio de 2024 han vuelto a poner de actualidad al trabajador “indefinido no fijo”. Una controvertida creación jurisprudencial que, a lo largo de la última década, se ha visto sometido a numerosos cambios doctrinales que han ido desfigurando, poco a poco, su régimen jurídico. En este trabajo, se ofrece, desde una visión evolutiva, un análisis de esta figura, al tiempo que se ahonda en las implicaciones que la nueva doctrina europea podría traer sobre ella.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

- La delimitación de la transmisión de empresa.

The delimitation of the transmission of companies (RI §427505)

Moisés Magallón Ortín

El presente trabajo aborda el tema de la transmisión de empresa. No obstante, no es el tema clásico de si hay unidad productiva o trasvase de plantilla. Precisamente, el tema que se aborda es la responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario respecto de extinciones contractuales producidas con anterioridad a la transmisión de empresa.

- No reintegro de prestaciones indebidas por error de la Administración. A propósito de la STS de 15 de octubre de 2024: ¿Recuperación de la excepción jurisprudencial de la equidad?.

Non-reimbursement of undue benefits due to Administrative error. Regarding the STS of October 15, 2024 (Rec.806/2022) the recovery of the jurisprudential exception of equity? (RI §427506)

Aránzazu Roldán Martínez

La Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2024 aborda el tema del reintegro de prestaciones indebidas en el contexto de un error administrativo del SEPE. En este fallo, el Supremo establece que, en casos en los que el error que lleva al pago indebido de una prestación sea imputable exclusivamente a la Administración, el beneficiario no está obligado a devolver el dinero percibido, siempre que no haya actuado de mala fe y la decisión le produzca una carga desproporcionada y excesiva. El Tribunal hace un balance entre el principio de buena fe del interesado y el derecho a la propiedad, en virtud de la doctrina sentada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Cakarevic.

- La inscripción del plan de igualdad elaborado unilateralmente por la empresa, ante la imposibilidad de constituir la Comisión Negociadora. Comentario a la STS 545/2024, de 11 de abril de 2024.

The registration of the equality plan drawn up unilaterally by the company, given the impossibility of setting up the negotiating committee. Commentary on the Judgment of the Supreme Court 545/2024, dated April 11th, 2024 (RI §427507)

Isabel Pedrola Román-Naranjo y David Requena Martínez

Comentario de la Sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo nº 545/2024, de 11 de abril, que por primera vez desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se pronuncia sobre la inscripción de un Plan de igualdad realizado unilateralmente por la empresa, ante la imposibilidad de constituir la comisión negociadora, prevista en el artículo 5.3 del citado Real Decreto. La empresa, que no disponía de representación legal de los trabajadores, convocó a los sindicatos más representativos a nivel estatal para la constitución de la comisión negociadora, si bien y a pesar de su insistencia, éstos no acudieron a su llamada. Al tratar de inscribir el Plan de igualdad, la autoridad laboral lo denegó por no haber sido negociado con la representación de la parte social. Impugnada la decisión de la Autoridad Laboral, ésta fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuya Sentencia ha sido finalmente confirmada por la Sala Social del Tribunal Supremo.

- La pensión de viudedad de las parejas de hecho no inscritas, una cuestión discrecional. Comentario a la sentencia 791/2024, de 28 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

The widow's pension of the unmarried couples, a discretionary matter. Commentary on Judgment 791/2024, of June 28, of the social chamber of the High Court of Justice of Murcia (RI §427508)

Sonsoles de la Villa de la Serna

El derecho a la pensión de viudedad, en el caso de parejas de hecho no inscritas, depende de circunstancias accesorias, apreciadas discrecionalmente por los tribunales. Un ejemplo de máxima incertidumbre que lesiona la seguridad jurídica y el derecho a la tutela judicial efectiva.

- Los despidos disciplinarios y los acuerdos transaccionales: ¿un fraude para obtener la prestación por desempleo?.

Disciplinary dismissals and transactional agreements: ¿a fraud to obtain unemployment benefits? (RI §427509)

Jaume J. Barcons Casas

En el presente artículo se analizará a distintas resoluciones judiciales de Tribunales Superiores de Justicia (En

adelante TSJ), en las que se revisan distintos despidos disciplinarios derivados de una situación de indisciplina por ausencias injustificadas, pero con circunstancias personales distintas, concretamente, el de un trabajador que se encuentra cercano a la jubilación, otro que está en situación de excedencia voluntaria, pero realmente debería ser forzosa por cuidado de hijos, uno que padece depresión que le impide trabajar, y por último uno que padece pluripatologías cardíacas y osteomusculares que dificultan la actividad laboral.

En todas estas cuestiones existe un nexo común: que el despido se fundamenta en faltas de asistencia o ausencias injustificadas de carácter recurrente y la solicitud de los trabajadores despedidos de la prestación por desempleo. A ello debemos añadir que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (En adelante ITSS), entiende que se está percibiendo el subsidio por desempleo en fraude de ley, obligando a su devolución, a parte de las correspondientes sanciones.

La cuestión es: ¿Estamos realmente, como dice la ITSS, ante un fraude de ley o abuso de derecho en la obtención de la prestación por desempleo?

No podemos obviar que el despido es un acto unilateral de la empresa, sin participación la participación del trabajador, por ello es complejo probar que existe una connivencia entre ambos, o un comportamiento intencionado del trabajador en obtener la correspondiente prestación.

Por último, se debe valorar si los acuerdos transaccionales donde el trabajador reconoce la existencia y realidad de las causas de despido aducidas por la empresa, es decir, la procedencia del despido se trata o no de un acuerdo válido que podría atenuar esta situación de fraude de ley y devolución de la prestación por desempleo.

CASO PRÁCTICO

- Derrubio funcional, sobrecarga de trabajo y régimen de responsabilidades. Acumulación de contenidos de puestos sin cobertura y plazas vacantes (Letrados en la Administración local). Functional breakdown, work overload and responsibilities. Accumulation of contents of uncovered positions and vacancies (Barristers in Local Administration) (RI §427510)

Francisco Alemán Páez

El presente estudio examina las situaciones de sobrecarga producidas por la acumulación de funciones provenientes de otros puestos en un nódulo de laboralidad. Referencialmente analiza la problemática vertida en un pronunciamiento de la jurisdicción contencioso-administrativa que condena por responsabilidad patrimonial de la administración a un ayuntamiento que focalizó durante cuatro años las responsabilidades de tres letrados de su servicio jurídico (RPT) en un puesto sin cubrir las plazas. Asimismo, el artículo construye una teórica noción ("derrubio") examinando la entera problematización desde una vertiente crítica.

MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- La obra científica del profesor Alfredo Montoya Melgar. (RI §427511)
Recopilación del autor, actualizada por Alberto Cámara Botía

DERECHO COMPARADO

- Sobre los contratos a término en los ordenamientos portugués y español: puntos críticos. Research on temporary contracts in the portuguese and spanish legal systems: critical points (RI §427512)

Lara Munín Sánchez

Las continuas relaciones entre España y Portugal determinan el incremento de la celebración de contratos de trabajo en dicho país, por lo que resulta de utilidad conocer las singularidades del Derecho del Trabajo portugués en cuanto a la contratación temporal. Esta modalidad de contratación resulta atractiva para las empresas por su capacidad de adaptación a las cambiantes necesidades, tanto del mercado como de las propias organizaciones empresariales. Con tal finalidad, el presente trabajo estudia la modalidad general del contrato temporal en Portugal, el llamado contrato a término, destacando sus semejanzas y diferencias con el sistema español.

- La especialidad de la relación de trabajo en condiciones de teletrabajo: el caso cubano.
The specialty of the work relationship under teleworking conditions: the Cuban case (RI §427513)
Yuzhina Fuentes Sánchez

Vida, relaciones sociales y en especial el trabajo han sido modificados por el impacto de las innovaciones tecnológicas en campos como la informática y las Comunicaciones (TIC). Dichas transformaciones trascienden al ámbito empresarial, a la descentralización productiva y de servicios. En ese contexto, el teletrabajo, como forma de empleo, se erige en relación con caracteres especiales.

A partir de su surgimiento en los años setenta del siglo pasado como modalidad de empleo y de organización del trabajo crece en el mundo. En el caso de Cuba la evolución es de data más reciente. No obstante, en la isla se evidencian insuficiencias a nivel normativo y falta de cultura organizacional a nivel de la praxis tanto en los empleadores como en los teletrabajadores.

La norma cubana sobre teletrabajo, emitida en el año 2021, no declara la especialidad de la relación de trabajo en estas condiciones, por eso el artículo presenta un análisis sobre el teletrabajo que contribuye a la construcción jurídica fundamentada de considerarle como relación especial, desde una perspectiva del derecho de trabajo en la experiencia cubana.

En este artículo se analiza el teletrabajo, los rasgos que sustentan su declaración como relación especial, desde la óptica del derecho de trabajo en Cuba así como la importancia de que este sea regulado con tal carácter en la legislación.

Los métodos de investigación empleados en este estudio incluyeron el análisis-síntesis, la deducción-inducción, el análisis teórico-jurídico, el análisis exegético-jurídico, y la técnica de revisión de documentos y observación participante.