

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 70 FEBRERO 2025

ESTUDIOS

- La evolución del arbitraje laboral hacia el arbitraje común: luces y sombras Reflexiones críticas sobre la actual evolución de la legislación laboral y el Derecho del trabajo en España.
The evolution of labour arbitration to common arbitratin: ligths and shadows (RI §427789)

Antonio Ojeda Avilés

Partiendo de los nuevos problemas a los que se enfrenta el arbitraje laboral en España, se abordan las relaciones con el universo paralelo del arbitraje civil o común, y se postula la posibilidad de una aproximación al mismo y a su Ley de Arbitraje 60/2003, así como la expansión hacia otros tipos de arbitraje laboral.

- Reflexiones críticas sobre la actual evolución de la legislación laboral y el Derecho del trabajo en España.
Critical reflections on the current evolution of labor legislation and Labor Law in Spain (RI §427790)

Sofía Olarte Encabo

El estudio que se presenta analiza la evolución del Derecho del Trabajo de nuestros días, incidiendo sobre todo en los cambios legislativos que se suceden y la forma en que impactan en la realidad, para cuyo conocimiento es vital reflexionar sobre la doctrina judicial y la jurisprudencia. A modo de “botón” de muestra, se analiza el teletrabajo, los nuevos derechos de conciliación, la desconexión digital o aspectos relativos a la extinción del contrato, entre otros. El dinamismo y compleja interacción de poderes que conforman el Derecho del Trabajo son el punto de partida de nuestras reflexiones críticas.

- Últimas novedades sobre los permisos retribuidos.
Latest news on paid leaves (RI §427791)

Jordi García Viña

Los permisos retribuidos están presentes en el Ordenamiento Jurídico español desde hace mucho tiempo; al menos, si nos referimos al período constitucional, desde la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Si bien es verdad que el artículo 37.3 de esta norma, que es el que contiene estos permisos ha ido sufriendo modificaciones a lo largo del tiempo, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y posteriores reformas, ha supuesto una verdadera revolución en la gestión de las relaciones laborales en las empresas, tanto por los cambios introducidos, como por la deficiente técnica legislativa que está ocasionando múltiples conflictos jurídicos.

- ¿Menos horas, más vida? Análisis jurídico del debate que divide a España sobre la duración máxima de la jornada laboral y su impacto social.
Less hours, more life?. A legal analysis of the debate that is dividing Spain about the maximum working hours and its social impact (RI §427792)

Mariola Serrano Argüeso

La reducción de la jornada laboral máxima es ampliamente reconocida como beneficiosa para las personas trabajadoras. Sin embargo, ha generado un profundo debate social y jurídico centrado en cómo ha de implementarse (ley o convenio colectivo), las consecuencias de la elección de una u otra norma y la necesidad de una reforma integral del tiempo de trabajo que supere soluciones parciales y medidas de emergencia, y que aborde de manera global y coherente un tema central en el ámbito laboral que afecta profundamente a la vida de las personas trabajadoras. Todos estos aspectos se analizan en el presente trabajo.

FIRMA INVITADA (Nº 69)

- Les evolutions recentes du Droit du Travail en France.
La reciente evolución del Derecho del Trabajo en Francia..
Recent developments in Labor Law in France (RI §427793)

Antoine Lyon-Caen

La période retenue pour cette étude commence en 2017, pour se terminer en 2024. Cette chronologie correspond à la présidence d'E. Macron, avec une substantielle réforme du droit légiféré du travail, moyen l'adoption d'une série d'ordonnances – l'équivalent de décret- loi royal- promulguées en septembre 2017, sur le fondement d'une habilitation du Parlement. D'abord, la période retenue a vu s'accroître l'évolution du droit du travail vers un droit du marché du travail. Et d'autre part, cette évolution coexiste et se révèle donc compatible, avec un essor des droits fondamentaux, ce y compris la protection contre les discriminations.

FIRMA INVITADA (Nº 70)

- Los procedimientos de control de las normas de la OIT en perspectiva.
The control procedures of the ILO standards in perspective (RI §427794)

Jean-Michel Servais

Este artículo subraya la necesidad de captar de una manera realista las realizaciones que una organización internacional como la OIT es capaz de hacer y las que hoy no puede. Subraya que más allá de los bien conocidos procedimientos de control de sus normas, la Organización utiliza sus disposiciones de soft law (derecho blando), su cooperación técnica y varios medios de mediación para implementar concretamente su derecho. Sus convenios y recomendaciones siguen además sirviendo como referencia en las reformas legislativas nacionales, en los sistemas de preferencias generalizadas, en los tratados bi, o multilaterales de libre comercio con cláusulas sociales y en los códigos de conducta de las grandes firmas.

COMENTARIOS DOCTRINALES

- Encuesta universitaria sobre la 'audiencia previa' en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1.250/2024, de 18 de noviembre.
University survey on the preliminary hearing in disciplinary dismissal. The ruling of the social chamber of the Supreme Court 1.250/2024, of november 18 (RI §427795)

BREVE ANÁLISIS DE NORMAS LEGALES RELEVANTES DE 2024

- Comentario al Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.
Commentary on Royal Decree-Law 2/2024 of may 21st, which adopts urgent measures for the simplification and improvement of the assistance level of unemployment protection, and for the completion of the transposition of Directive (EU) 2019/1158 (RI §427796)

Francisco Javier Arrieta Idiaquez

El objetivo de este estudio es comentar los aspectos más destacables que regula el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, en lo que se refiere al permiso por cuidado del lactante, a la concurrencia entre convenios colectivos, a los requisitos para elegir órganos de representación unitaria de las personas a las que se les aplica el Real Decreto 1435/1985, y al subsidio por desempleo.

- Comentario al Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.
Commentary on Royal Decree 893/2024, of september 10, which regulates the protection of safety and health in the field of family home service (RI §427797)

Josune López Rodríguez

El presente trabajo tiene por objeto analizar el alcance del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, y que desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas: una primera aproximación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.
Measures for equality and non-discrimination of LGTBI people in companies: a first approach to RD 1026/2024, of october 8 (RI §427798)

Ana M^a. Romero Burillo

El RD 1026/2024, de 8 de octubre contiene el desarrollo reglamentario correspondiente al mandato previsto en el art. 15.1 de la 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, relativo a la obligación empresarial de contar con un conjunto de medidas laborales dirigidas a garantizar y promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. En este estudio se procede a realizar una primera valoración del alcance y contenido de las medidas que se prevén en dicha norma reglamentaria.

- Comentario del nuevo Reglamento de extranjería aprobado por Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
Commentary on the new immigration Regulations approved by Royal Decree 1155/2024, of 19 november, approving the regulations of Organic Law 4/2000, of 11 january, on the Rights and freedoms of foreigners in Spain and their social integration (RI §427799)

Nieves Rabassó Rodríguez

El nuevo reglamento de extranjería es una norma que surge con la necesidad de actualizar la normativa vigente en materia de extranjería con la situación económica y social actual, en constante evolución. En este sentido, deroga a su norma predecesora, pretendiendo alinear la normativa nacional con la europea y así transponer correctamente las Directivas comunitarias. Este cambio normativo moderniza los procedimientos migratorios, promoviendo la integración de los extranjeros en España mediante medidas más claras, facilitando los nuevos procedimientos la transición de estatus para aquellos extranjeros que cumplen los requisitos, procurando una mayor seguridad jurídica tanto para los solicitantes como para las instituciones implicadas. En el presente artículo analizaremos las novedades más interesantes desde el punto de vista socio laboral, sin dejar de lado otras previsiones de notorio interés.

ACTUALIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

- Actualidad social de la Unión Europea. De octubre a diciembre de 2024.
Social actuality of the European Union. From october to december 2024 (RI §427800)

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, como *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 trimestre inmediatamente anterior al número en curso. Así las cosas, el presente abarca el período entre octubre y diciembre 2024.

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 septiembre-diciembre 2024.
Spanish constitutional doctrine and of the Court of Justice of the European Union (socio-labour pronouncements) (RI §427801)

- Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23.
The record of the day of the household employees. Commentary on the Judgment of the European Court of Justice (ECJ) of december 19, 2024 (seventh chamber). Case c-531/23 (RI §427802)

José Luis Salido Banús

Resolviendo el procedimiento prejudicial instado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (España) que a su vez resolvía un recurso a raíz de una sentencia dictada por el Juzgado Social nº 2 de los de Bilbao, la sentencia de referencia entiende que, en el marco de la relación laboral de los empleados de hogar, éstos tienen derecho a que se establezca, por parte del empleador, un sistema que permita conocer el tiempo de trabajo efectivo realizado por dichos trabajadores. Se establece igualmente una referencia a posibles excepciones.

- La Carta Social Europea y las familias monoparentales. Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 140/24, de 6 de noviembre de 2024.
The European Social Charter and single parent families (RI §427803)

Pepa Burriel y Rodríguez-Diosdado

La Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre de 2024, ante un recurso de inconstitucionalidad presentado por el Tribunal superior de Justicia de Cataluña, reconoce la inconstitucionalidad en materia de permisos por nacimiento de hijo/a, del artículo 48.4 ET, en relación con el artículo 177 LGSS por vulnerar los artículos 14 y 39 CE, al discriminar “por omisión” a los niños y niñas de estas familias y que la legislación discrimina sin razón a los niños y niñas nacidos en familias de un solo progenitor. Ahora bien, ni la Sentencia del Alto Tribunal ni la mayoría de los pronunciamientos judiciales al respecto hacen referencia a la aplicación de la Carta social europea (revisada y no revisada) en esta materia. El presente texto recoge el estado de la cuestión y los derechos de este Tratado internacional al que España está suscrito y que deberían, necesariamente, vincular a todos los poderes públicos, incluyendo el poder judicial.

- La doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales.
The constitutional doctrine on the protection by birth and care of the minor (RI §427804)

Susana Moreno Cáliz

La doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor (doctrina contenida fijada en la STC 140/2024, de 6 de noviembre(1), aplicada en posteriores Sentencias del mismo tribunal de 2 de diciembre de 2024, núm.147, 149, 150, 151(2)) ha sido recientemente revisada para extender la prestación de la madre biológica de familia monoparental a diez semanas más -que le correspondería disfrutar al otro progenitor, caso de existir-, pasando a percibir el subsidio económico durante veintiséis semanas, por entender que la no acumulación de estas semanas vulnera el derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

- La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario.
The prior hearing of the interested party prior to the effectiveness of employer decisions may be mandatory beyond disciplinary dismissal (RI §427805)

Pilar Rivas Vallejo

La doctrina clásica de la inaplicación directa del art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT al procedimiento de despido disciplinario sentada por el Tribunal Supremo en 1987 para colmar la deficiente trasposición de su mandato a la legislación española ha sido revisada a partir de la iniciativa del TSJ balear por la misma sala en su sentencia de 18 de noviembre de 2024, para alterar la vieja posición contraria a la aplicación directa del convenio citado a fin de corregir la manifiesta indefensión de los trabajadores sometidos a decisiones extintivas de carácter disciplinario causada por la falta de adecuación del Estatuto de los Trabajadores a la norma internacional. En este nuevo escenario debe encajarse la gestión algorítmica del trabajo, para coherenciar la regulación de los sistemas automatizados de decisión con el marco jurídico laboral, dada la existencia de un régimen jurídico propio de aquellas, proporcionado tanto por el nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial como del RGPD y el Convenio 108+ del Consejo de Europa, de los que cabe desprender idéntico requisito de audiencia previa a la adopción de decisiones extintivas o de similar trascendencia, bajo las premisas que se analizan en este artículo.

- La legitimación para negociar Planes de igualdad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 2073/2024, de 11 de abril.
The legitimation to negotiate equality plans. Commentary on Supreme Court ruling 2073/2024 of april 11 (RI §427806)

Montserrat Aumatell i Arnau

La constitución de la comisión de negociación de los planes de igualdad es la pieza clave para determinar la legitimación de lo acordado y garantizar su aplicación normativa erga omnes. La jurisprudencia está abriendo brechas de oportunidad a aquellas empresas sin representación legal de trabajadores que no consiguen iniciar negociaciones con los sindicatos mayoritarios por la vía de las comisiones ad-hoc sindicales. En el presente trabajo se analiza el recorrido jurisprudencial de la diversa casuística que ha pasado por los tribunales.

- ¿Aplica o contradice la jurisdicción contencioso-administrativa la presunción de laboralidad y la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de plataformas digitales de reparto? A propósito de la sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 10 de 26 de julio de 2024.

Does the administrative litigation jurisdiction apply or contradict the presumption of labor and the doctrine of the Social chamber of the Supreme Court in the matter of digital delivery platforms? Regarding the judgment of the Central Administrative litigation Court nº 10 of July 26; 2024 Josep Moreno Gené (RI §427807)

Josep Moreno Gené

Tras la aprobación de la Ley Rider, Glovo anunció que para la ejecución de su actividad de reparto seguiría acudiendo a trabajadores autónomos, si bien, adecuando sus contratos para no incumplir la ley. Esta opción se antojaba a priori de muy difícil compatibilidad con la legalidad vigente, por mucho que, como anunció la empresa, se dotara a los repartidores de mayor autonomía y flexibilidad en el desarrollo de su actividad. En este contexto, las organizaciones sindicales no tardaron en denunciar a esta plataforma digital de reparto por incumplir la citada ley y la doctrina del Tribunal Supremo, habiéndose interpuesto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social numerosas y cuantiosas actas de liquidación e infracción al respecto. La Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 10 de 26 de julio de 2024, objeto de este comentario, resuelve, precisamente, el recurso interpuesto por la empresa Glovo contra una de estas actas de liquidación e infracción.

CUATRO SENTENCIAS MEMORABLES DEL AÑO 2024

- ¿Incapacidad permanente, compatible con el trabajo o no? Tribunal Supremo. Sala Social. Pleno. Sentencia 544/2024, de 11 de abril (Jur. 120553).
Permanent disability, compatible with work or not?. Supreme Court. Social Court. Sentence 544/2024, of april 11 (Jur. 120553) (RI §427808)

Lourdes López Cumbre

En otro giro inesperado, la Sala de lo Social retoma una vieja tesis sobre la incompatibilidad del trabajo con la pensión de incapacidad permanente. Se mezclan muchas cuestiones sobre si la incapacidad permanente total y la absoluta y gran invalidez deben tener el mismo tratamiento o sobre si a la gran invalidez proveniente de la incapacidad permanente total debe aplicársele una consideración más restrictiva en cuanto a la posible compatibilidad con el trabajo o con una actividad lucrativa. Pero, en todo caso, ahora que el Gobierno plantea la conveniencia de admitir una compatibilidad de la incapacidad temporal con el trabajo y cuando existe un consenso pleno en reformar la Constitución para que las personas con discapacidad amplíen sus horizontes de inclusión no sólo social y laboral, sorprende una decisión como la adoptada y aquí analizada.

- El permiso y subsidio por razón de nacimiento y cuidado de menor en las familias monoparentales. Comentario a la STC 140/2024, de 6 de noviembre.
Permission and subsidy for reason of birth and care of minors in single parent families. Commentary to STC 140/2024, of november 6 (RI §427809)

Yolanda Valdeolivas García

La sentencia objeto de este comentario aborda la cuestión relativa a la diversa consideración jurídica y protección que merecen los permisos de nacimiento y cuidado de hijos en el contexto de familias monoparentales. Se trata de considerar si la ausencia de uno de los progenitores y el disfrute del período suspensivo y del correlativo subsidio por esta contingencia por parte del único progenitor a cuyo cuidado queda el hijo, coloca al menor en peor situación respecto de la que hubiera correspondido de tratarse de nacimiento y cuidado en familia biparental. El fondo del debate

es, pues, si el exclusivo progenitor puede adicionar a su protección social la que hubiera podido reconocerse al segundo, resolviendo sobre un tema que ha generado debate judicial, con soluciones contradictorias cuyo origen se encuentra en la falta de regulación específica al respecto dentro de nuestro ordenamiento jurídico, en un contexto, además, donde la normativa internacional o europea de referencia también omiten cualquier obligación relativa a esta cuestión. En este sentido, el Tribunal termina interpretando la necesidad de adaptar la normativa existente para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos los tipos de familias, incluidas las monoparentales, añadiendo al progenitor beneficiario del permiso y subsidio por nacimiento y cuidado del menor la parte de suspensión del contrato de trabajo y correspondiente protección social que habría podido disfrutarse por el otro progenitor (inexistente) en uso de su derecho individual. Con argumentos que aluden al interés superior del menor, a criterios de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento y aun de discriminación indirecta por razón de sexo, la sentencia termina dando un contenido a la norma cuya redacción obvia, mejorando la protección de los progenitores monoparentales. La sentencia cuenta con dos votos particulares que, por razones diferentes, se oponen al fallo aprobado por la mayoría.

- La incapacidad permanente total no puede ser causa automática de extinción del contrato de trabajo. ¿Cómo recibe el legislador un pronunciamiento así? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024. Caso Ca Na Negreta.
Total permanent disability cannot be an automatic cause for extinction of the employment contract. How does the legislator receive a pronouncement like this? Commentary on the judgment of the Court of Justice of the European Union of January 18, 2024. Ca Na Negreta Case (RI §427810)

José M^a. Miranda Boto

La sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de enero de 2024, en el caso Ca Na Negreta, destaca por su relevancia en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE, que regula, entre otras materias, la protección frente a la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral. El caso surgió cuando un conductor de una empresa de residuos, tras sufrir una lesión irreversible, fue despedido tras ser reubicado en un puesto que no correspondía a sus capacidades, como consecuencia del reconocimiento judicial de una incapacidad permanente total para el ejercicio de su profesión habitual. El Tribunal abordó la definición de discapacidad, concluyendo que la situación del trabajador se ajustaba a los parámetros de la Directiva. Este fallo subrayó la obligación de los empleadores de realizar ajustes razonables antes de proceder a la extinción del contrato, lo que se contradice con la legislación española, que permite la extinción automática en casos de incapacidad permanente.

La sentencia ha desencadenado un inicio de cambio legislativo en España: el proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores, presentado en julio de 2024, incorpora la obligación de realizar ajustes razonables antes de despedir a un trabajador con discapacidad. Este desarrollo subraya la primacía del Derecho de la Unión Europea sobre la normativa nacional, como se reflejó también en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en marzo de 2024 que resolvió el caso.

- Discriminación en la fijación de la edad máxima para el acceso al empleo público. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de noviembre de 2024. Caso Ferrero Quintana contra España.
Discrimination by reason of age in setting the maximum age for access to public employment. Commentary on the Judgment of the European Court of Human Rights of November 26, 2024. Case of Ferrero Quintana v. Spain (RI §427811)

Yolanda Maneiro Vázquez

Entre las resoluciones que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó en 2024, presenta un particular interés por su origen español la sentencia Ferrero Quintana contra España, de 26 de noviembre (proc. n.º. 2669/19), que aborda la polémica cuestión sobre la discriminación por razón de la edad máxima fijada para el acceso al empleo público en la Ertzaintza. La sentencia no sorprende y continúa la línea ya marcada, especialmente por el Tribunal de Justicia en su sentencia Salaberría Sorondo, a la que recurre con habitualidad. El mayor valor de Ferrero Quintana se encuentra en las opiniones concurrentes con la decisión principal presentadas por la jueza Elósegui y, en especial, por el juez Krenc. Ambos matizan las afirmaciones que la sentencia formula de un modo mucho más desvaído y plantean interesantes dudas sobre la escasa experiencia del TEDH en el análisis de la discriminación por razón de edad, frente al mucho más experimentado Tribunal de Justicia, a cuyas resoluciones recurre.

LA SOLUCIÓN CONSENSUADA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. DIÁLOGO SOCIAL

- La constante y asistemática expansión de los ADR (conciliación, mediación y arbitraje) o MASC.
¿Creando un gigante con pies de barro?.

The constant and unsystematic expansion of ADR (conciliation-mediation and arbitration) or ADR. Creating a giant with a feet of clay? (RI §427812)

Irene Bajo García

La solución dialogada de conflictos constituye una tradición en el Derecho del trabajo español, donde el intento de conciliación previa al proceso constituye un requisito de admisibilidad de la demanda. Ello es debido a distintos factores, entre ellos la conveniencia de que la solución al conflicto sea el fruto de un consenso alcanzado por las partes. Son muchas las ocasiones en las que la norma laboral remite a muy diversas formas de solución dialogada, directa entre las partes, o a través de la intervención de terceros, que pueden únicamente proponer o incluso imponer una solución a las partes. Las distintas modalidades de solución dialogada posibles, el carácter asistemático de su regulación, y las recientes reformas y acuerdos en materia de solución dialogada, convierten en conveniente abordar la cuestión desde un análisis global e integrador, además de propositivo de soluciones innovadoras a los problemas que presenta el sistema.

- Efectos jurídicos sobre las personas trabajadoras de los acuerdos alcanzados en mediación entre empresa y “unidades del sector de las finanzas públicas”. La experiencia polaca. Legal consequences for employees of agreements concluded through mediation between the company and “public finance sector entities”. The polish experience (RI §427813)

Monika Haczowska

Una de las formas de resolver conflictos entre las partes es la mediación. Son una alternativa a la resolución judicial de disputas. Un tipo especial de mediación son los procedimientos entre empresarios (empresas) y autoridades públicas que disponen de bienes públicos y están obligados a cumplir con la disciplina de las finanzas públicas. En la legislación polaca, estas entidades se denominan “unidades del sector de las finanzas públicas” (USFP). Su especificidad es que, como resultado de la mediación, se puede llegar a un acuerdo, pero sólo si la disputa se refiere a un crédito de derecho civil. Las consecuencias de alcanzar o no un acuerdo recaerán en cada caso en los empleados de estas entidades, aunque tendrán una carga diferente.

DOCUMENTOS E INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2024. Labour and Social Security law in Spain in 2024 (RI §427814)

Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

En su undécima edición, el Informe “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España” ofrece una síntesis de los principales hitos por los que ha transitado el iuslaboralismo a lo largo del último año. En las páginas que siguen, los expertos, integrantes de la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), analizan para usted los principales pronunciamientos judiciales y novedades legislativas en torno cuestiones que abarcan una temática muy variada. En primer lugar, aparece el estudio de las cuestiones relativas a la contratación y el empleo, con especial referencia a la valoración de los tres años de aplicación de la reforma laboral de 2021 en materia de contratos y el nuevo marco jurídico de la UE en materia de transparencia. El análisis prosigue abordando supuestos en los que se dilucida acerca de los derechos laborales inespecíficos, como la protección frente a la discriminación por identidad de género, por edad y por discapacidad. En materia de vicisitudes de las relaciones de trabajo, son atendidas materias como el tiempo de trabajo, las modificaciones sustanciales o la movilidad geográfica. En lo que al derecho colectivo se refiere, son analizados temas recurrentes como el derecho de huelga o la ultraactividad, a la vez que otros más novedosos, como la tensión entre el derecho de información de la representación de las personas trabajadoras y la normativa de protección de datos o la implantación de ciertos protocolos sin negociar con la RLPT. Por su parte, en la sección relativa a la protección social, destaca el estudio de las novedades en materia de cotización y sobre la reforma de los subsidios de desempleo. En materia de corresponsabilidad, poca duda cabe que el tema estrella ha sido el debate a tres bandas sobre el permiso por nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales. Con relación a la prevención de riesgos laborales, los expertos analizan la principal jurisprudencia sobre temas como los recargos de prestaciones, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, destacando los causados por situaciones de acoso laboral, además de la considerable nueva normativa, tanto estatal como internacionales, en materia preventiva. Finalmente, los investigadores en materia de derecho procesal abordan, entre otras cuestiones, las novedades jurisprudenciales con relación al impacto de las tecnologías digitales en la prueba del proceso laboral, el registro de los planes de igualdad y, como no, el trámite de audiencia previa en el despido disciplinario.

MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- La obra científica del profesor José Cabrera Bazán.
The scientific work (literary and journalistic) of professor José Cabrera Bazán (RI §427815)
María Rosa Quesada Segura

DERECHO COMPARADO

- Necesidad de democratizar el ejercicio del derecho de huelga y el sistema peruano de relaciones laborales. El debate del derecho de huelga en la OIT.
The need to democratize the exercise of the right to strike and the system of labor relations (RI §427816)

Adolfo Ciudad Reynaud

Se analiza el ejercicio del derecho de huelga teniendo en cuenta la influencia del sistema de relaciones laborales, especialmente otros derechos como la sindicalización, la negociación colectiva, la estabilidad laboral, los contratos temporales, en su desarrollo histórico reciente a partir de la década de los noventa. Se aborda el debate sobre el derecho de huelga en el seno de la OIT con el objeto de delimitar la cobertura de la huelga por el Convenio 87, así como la vigencia de los órganos de control. Así mismo se tratan los problemas actuales de la normativa nacional sobre huelga en base a las Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad sindical, precisándose los aspectos normativos que habría que poner en conformidad con la doctrina desarrollada por éstos.