REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN 1696-9626

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 61 FEBRERO 2022

ESTUDIOS DOCTRINALES

- La (in)aplicación de la Carta Social Europea al personal laboral al servicio del Consejo de Europa. Un estudio normativo y jurisprudencial.
  The (in)application of the european social charter to staff members of the council of europe. A study of norms and case-law (RI §424722)
  Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela
  Este trabajo analiza el injustificable carácter exótico que tiene la Carta Social Europea, en cuanto que fuente reguladora de las relaciones laborales individuales y colectivas, y de seguridad social, existentes entre el Consejo de Europa y el personal laboral ordinario que contrata, a través de su Secretario General.

- La construcción de un nuevo derecho trasnacional del trabajo para las cadenas globales de valor.
  The building of a new transnational labour law for global value chains (RI §424723)
  Wilfredo Sanguineti Raymond
  El presente artículo, que recoge con ligeros ajustes el texto de la ponencia oficial sobre el tema "comercio internacional y trabajo" presentada por el autor al XXII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, busca dar cuenta del proceso de formación de un nuevo Derecho Transnacional del Trabajo aplicable al trabajo desarrollado al interior de las cadenas globales de valor lideradas por las empresas multinacionales y presentar sus principales componentes, así como la lógica común a él subyacente. A través de él se busca poner de relieve cómo este nuevo Derecho, cuyo propósito es promover la aplicación de una base de condiciones laborales justas al interior de dichas cadenas coincidente con los derechos humanos de contenido laboral, se compone de una amplia galaxia de instrumentos de muy diverso origen y naturaleza –privada y pública, nacional e internacional, soft y hard, unilateral y pactada– todos los cuales interactúan entre sí a los efectos de dar lugar a un resultado en términos de regulación aplicable a cualquier territorio nacional con abstracción de la personalidad del sujeto que ocupa la posición de empleador. Este diagnóstico viene acompañado de la reconstrucción del modelo normativo que subyace al sistema de regulación trabajo en el espacio global introducido por este nuevo Derecho, así como de la presentación de sus principales retos de futuro.

- La protección de los mayores frente a la carencia de rentas en un contexto de reformas por la sostenibilidad.
  Protecting the elderly from income poverty in the context of sustainability reforms (RI §424724)
  Francisco Vila Tierno
  La vejez es una situación en la vida de las personas en la que, en la mayor parte de los casos, o bien se han dejado de percibir rentas laborales o se van a seguir sin la posibilidad de ingresarlas. En esas circunstancias, estamos ante un colectivo especialmente vulnerable frente al riesgo de pobreza y ello exige la actuación de los poderes públicos en el marco de la Protección Social. Hoy todo ello se sitúa en un contexto de reformas en las que los conceptos de suficiencia y sostenibilidad adquieren una especial trascendencia.

- *Tenure track* y precariedad laboral de los investigadores. La investigación científica en la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible.
  Tenure track and job insecurity for researchers. Scientific research in the 2030 agenda and the sustainable development goals (RI §424725)

Inmaculada Marín Alonso

Este estudio tiene como objetivo principal poner de relieve la situación de la investigación y del personal investigador en nuestro país analizando las políticas de investigación implementadas para hacer efectivo el derecho humano a la ciencia reconocido en varios instrumentos jurídicos internacionales. El sistema de acceso a la investigación y la situación laboral de los investigadores, en particular, su estabilidad o precariedad en el empleo y la valoración de sus condiciones de trabajo sirven de termómetro para valorar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas, en particular el Objetivo número 8 sobre trabajo decente en relación, además, con el Objetivo 16 que prevé la creación de instituciones eficaces y transparentes en todos los niveles para alcanzar la Paz, la Justicia e Instituciones Sólidas.

- Hacia la conformación de una política de retorno de emigrantes, con talento.
  Towards the formation of a return comprehensive policy of emigrants with talent (RI §424726)
  Olimpia Molina Hermosilla
  Actualmente estamos asistiendo en España al germen de un proceso que puede concluir en la conformación de una nueva política, dirigida al retorno de nuestros de emigrantes en el exterior. Se trata esta de una nueva cuestión social que reclamará en los próximos meses un lugar mucho más destacado en las agendas de nuestros dirigentes. Este proceso incipiente de atención y acompañamiento a los proyectos de retorno de los nacionales en el exterior hacia nuestro país, parece concebirse como una de las respuestas a las urgentes necesidades de alta cualificación y digitalización que demanda nuestro mercado de trabajo. Ello imprime un fuerte carácter selectivo a las medidas de apoyo que empiezan a proliferar en este ámbito, en cuanto a los nacionales que podrán resultar destinatarios de estas ayudas públicas, hasta el punto, que no será suficiente para ello, gozar de la condición de nacional de España, sino que lo decisivo será en qué medida esos nacionales pueden aportar, con su retorno, al progreso económico y social de nuestro país.

- Negociación colectiva, legitimación y periodos de consulta en el proceso negociador: conflictos de interpretación.
  Collective bargaining, legitimation and consultation periods in the negotiating process: problems of interpretation (RI §424727)
  Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
  Analizamos la negociación colectiva en convenios y acuerdos, los periodos de consulta, los legitimados activos, la implantación suficiente y la impugnación individual y colectiva, así como el cumplimiento e incumplimiento del deber de negociar de buena fe por las partes en el proceso negociador.

- Compliance laboral: un reto necesario para las empresas del siglo XXI.
  Labor compliance: a necessary challenge for 21st century companies (RI §424728)
  José Sánchez Pérez
  Nuestro modelo jurídico ha incorporado la responsabilidad penal de las personas jurídicas a través de las reformas de 2010 y 2015, lo que ha obligado a las empresas a adaptar su actividad diaria y su organización interna. El Código Penal, que tipifica los comportamientos punibles, ha activado un modelo de organización que permite a las corporaciones quedar exoneradas de responsabilidad. El <>, también denominado <>, asume una función preventiva que facilita la gestión del riesgo social corporativo tal como contempla la más reciente jurisprudencia. Sin dejar de lado los contenidos transversales y multidisciplinares, se aborda desde la perspectiva laboral su análisis jurídico, los requisitos de los modelos descritos, el nuevo papel del <> y la conveniencia de desarrollar un código ético que permita hacer de la empresa no solo un factor de progreso, sino una referencia a nivel moral. El análisis de cierre se focaliza en la Directiva <> (UE) 2019/1937, clave para entender las fórmulas de normalización de los canales de denuncia y de simultánea protección de los denunciantes de comportamientos ilícitos producidos en el contexto corporativo.

SOBRE LA COVID-19 Y LAS RELACIONES LABORALES

- Influencia de las corrientes flexibilizadoras en el Derecho del trabajo. ¿qué hay de la flexiseguridad en tiempos de Covid-19?.
  Influence of flexibilizing currents in labor law. What about flexsecurity in times of Covid-19? (RI §424729)
  María Olaya Martín Rodríguez
  En este estudio se hace referencia a las medidas de flexiseguridad laboral promovidas desde instancias comunitarias y se analizan las reformas normativas en España tendentes a alcanzar tal flexiseguridad. En esa línea, se analizan distintos parámetros del mercado laboral para determinar en qué grado los cambios normativos (especialmente de

2010, 2012 y 2020) han logrado o lograrán tener impacto sobre la seguridad y competitividad del mercado laboral español. Pese al ahínco de las instancias tanto europeas como nacionales hacia la flexiseguridad, las primeras reformas estuvieron encaminadas en alcanzar la flexibilidad y no tanto en asegurar la protección debida a los trabajadores. Sin embargo, las recientes medidas laborales y sociales consecuencia del impacto que ha tenido la pandemia epidemiológica del COVID-19 sobre el empleo, han tenido grandes signos de flexiseguridad laboral.

- El estrés en la empresa: la nueva perspectiva en la era post Covid-19.
  Stress in the company: the new perspective in the post Covid-19 era (RI §424730)
  Elena Sanandrés Domínguez
  En este momento, el estre´s se ha convertido en una realidad palpable en el día a día de nuestras empresas. Es en la era Covid-19, con la normalización del teletrabajo, entre otros factores, en la que se hace más necesario un cambio de perspectiva por parte de las empresas y de las personas que dirigen equipos de trabajo. El estrés en la empresa puede ser motivo de diversas causas como, la disminución del rendimiento, la desmotivación del trabajador e incluso, en casos más severos las posibles bajas laborales por motivos de salud mental. En el presente trabajo, se analiza la importancia del estrés en la empresa y los medios por los que las empresas pueden evitar casos de agravamiento de la salud mental de sus empleados y estar más preparadas. Por otro lado, se proponen fórmulas para afrontar el aumento significativo de estrés que están sufriendo los empleados en los últimos meses.

COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

- La figura del profesor/a agregado/a en las Universidades catalanas: desigualdes y ¿discriminaciones? La perpetuación de los roles de género.
  The figure of the associate professor in the labor regime to the catalan universities: unequal, and discrimination? the perpetuation of gender roles (RI §424731)
  Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
  En el sistema universitario español el personal docente e investigador puede poseer un vínculo funcionarial o laboral. Las Universidades públicas han fomentado durante años la contratación de su personal por la vía laboral, incluso de manera temporal a través de sucesivas contrataciones; los motivos que se han aducido normalmente son los de la mayor flexibilidad de la vía laboral con respecto a la funcionarial. Sin embargo, esta manera de entender la universidad ha precarizado al personal de las Universidad públicas en todo el territorio, sin que, en realidad exista una mayor flexibilidad en las contrataciones. En las Universidades públicas catalanas la figura del profesorado agregado no es un contrato precario, sino que se trata del acceso a una plaza de profesorado permanente, con carácter laboral, cuando la persona ha adquirido una competencia significativa en docencia e investigación y tras la superación de un concurso público. Dentro del sistema universitario en Cataluña, la figura contractual del profesor/a agregado/a se ha defendido como si fuera equivalente a la del profesorado titular, funcionario público. Pero, ¿es realmente así tanto dentro como fuera de las Universidades públicas catalanas? El presente informe tiene como finalidad el examen de la legislación que afecta a las universidades públicas en Cataluña, la norma estatal y las normas autonómicas, donde se aprecian incongruencias, falta de equiparación real en derechos entre las figuras contractual y funcionarial y, lo más preocupante, una perpetuación de los roles de género que obstaculiza la progresión de las mujeres profesoras agregadas en este sistema universitario.

- Delegados de prevención: conflictos entre el derecho de información y el deber de sigilo.
  Prevention representatives: conflicts between the right to information and the duty of discretion (RI §424732)
  Raquel Poquet Catalá
  En este trabajo se realiza un análisis del conflicto que surge entre la facultad de información de la que gozan los delegados y las delegadas de prevención y el deber de sigilo que recae sobre dicha representación. Por un lado, el derecho de información constituye una facultad con la que cuentan los y las delegados de prevención, concretamente que se configura como básica para poder llevar a cabo sus competencias de forma efectiva y eficaz. Pero, por otro lado, la obligación de sigilo que les es exigida supone imponer una serie de limitaciones que pueden llevar incluso a desdibujar dicha facultad, impidiendo el cumplimiento de sus competencias y derechos como órgano de representación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral. De ahí, la necesariedad de analizar el deslinde entre estas dos instituciones jurídicas.

- La temporalidad en las Administraciones Públicas: ¿un problema “aún/no” resuelto? Comentario crítico al Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
  Temporality in the public administrations: a problem “yet / not” resolved? critical comment on Royal

Decree Law 14/2021, of july 6, on urgent measures to reduce temporality in public employment (RI §424733)

Jorge Baquero Aguilar

La evolución de la temporalidad se ha convertido en un problema endémico y estructural de nuestro sistema de empleo público. La crisis del 2008 y los recortes presupuestarios han incidido en dicha proliferación en el seno de nuestras instituciones hasta unos límites desconocidos hasta el momento. No han sido sino los tribunales de justicia europeos los que han venido arrojando un poco de luz en todo este asunto. A la luz de dichas resoluciones, y como consecuencia de la enorme conflictividad y litigiosidad, se ha legislado en aras de limitar dicha problemática futura. A pesar de todo, no parece que la cuestión haya quedado definitivamente resuelta.

- Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.
  Artificial intelligence and algorithmic information in the work environment. Special reference to article 64.4.d) of the Employees 'Statute (RI §424734)

  Julio Losada Carreño

  Una de las cuestiones que más relevancia está adquiriendo en el ámbito laboral en los últimos tiempos es la paulatina incorporación de nuevas tecnologías consustanciales a la cuarta Revolución Industrial al ámbito productivo empresarial. La implantación de estas tecnologías está produciendo la automatización de numerosas decisiones que con anterioridad eran ejercidas por el empresario en el desarrollo de sus funciones de organización y dirección, ocasionando, además, la aparición de nuevos modelos organizativos, como es el caso de las plataformas digitales. Para evitar la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores y la posible desprotección de estos, se han adoptado medidas legislativas tanto en el ámbito europeo como nacional, que buscan regular estas nuevas realidades de la forma más rápida posible.

  Este artículo presta especial atención al acceso a la información algorítmica y de sistemas de Inteligencia Artificial por parte de los representantes de los trabajadores, siendo esta información cada vez más relevante para el desarrollo de sus funciones.

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 2021.
  Spanish constitutional doctrine and of the Court of Justice of the European Union (socio-labour pronouncements) (RI §424735)

  José Ignacio García Ninet

  En esta entrega se recoge los datos esenciales de sentencias, autos y conclusiones generales correspondientes al tercer cuatrimestre de 2021.

  *Del Tribunal Constitucional de España se recogen 7 Sentencias.

  *Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se recogen 16 Sentencias y 3 Autos, así como 4 Conclusión 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.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- A propósito del requisito de la actividad laboral de ambos progenitores en la prestación por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave en supuestos de crisis matrimonial.
  For the purpose of the requirement of the labor activity of both parents in the care of minors affected by a serious illness in cases of marriage crisis (RI §424736)

  Ana María Romero Burillo

  En este comentario se aborda la respuesta dispensada en casación por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 20 de julio de 2021, a la cuestión referida sobre el alcance que debe darse en supuestos de crisis matrimonial al requisito previsto en el art. 190 TRLGSS, consistente en que los dos progenitores, adoptantes o guardadores trabajen a efectos de la concesión y, en su caso, el mantenimiento de la prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Un paso más, pero no definitivo, hacia la fijeza como respuesta a la contratación irregular.
  One more step, but not definitive, towards permanency as a response to irregular hiring (RI §424737)
  Óscar Requena Montes
  La contratación temporal irregular lleva aparejada una serie de consecuencias jurídicas tanto para quien la comete -a modo de sanción- como para quien la sufre -en forma de compensación- y, en este último sentido, la conversión del trabajador en fijo pudiera afirmarse como la solución óptima. Sin embargo, en el sector público esta respuesta encuentra un límite en los criterios de acceso al empleo.

  Con motivo de una reciente sentencia del Tribunal Supremo, en el presente trabajo se revisa el alcance de tal límite ante una persona que acredita méritos y capacidad suficiente para ocupar una plaza -superando la prueba, pero sin conseguirla- y permanece prestando tales servicios durante un prolongado periodo en virtud de sucesivos contratos temporales. La cuestión a responder, tras el debido análisis jurisprudencial, consiste en si es adecuada la atribución de un régimen jurídico distinto en función de si la plaza a la que concurrió esa persona se convocó formalmente como temporal o como fija.

- Análisis del control empresarial en el correo electrónico y su incidencia en el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones.
  Analysis of corporate control of email and its impact on the fundamental right to secrecy of communications (RI §424738)
  Jesús Pascual López y Laura Sanz Martín
  En este artículo se aborda la evolución jurisprudencial y normativa del control empresarial en el correo electrónico, y su incidencia en el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, al derecho a la intimidad y a la libertad sindical.

- Retos y efectos de la economía colaborativa: la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
  Collaborative economy´s challenges and efects: the guarantee of labour rights for people who are in charge of delivery in digital platforms (RI §424739)
  María del Mar Imaz Montes y Carlos Gil de Gómez Pérez-Aradros
  Los enormes retos y potenciales efectos que conlleva la Economía Colaborativa están de plena actualidad por su significativo impacto en múltiples ámbitos (económico, social, medioambiental, laboral). La doctrina laboral ha puesto especial atención en lo relativo a la protección social de aquellas personas que prestan sus servicios al amparo de plataformas colaborativas, así como en su propio estatuto jurídico, fuente de marcada litigiosidad que incluso tras la aprobación de la conocida Ley Rider (Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, en vigor desde el 12 de agosto de 2021) parece no haber hecho más que empezar. Por este motivo y ante la recentísima modificación normativa del Ordenamiento Jurídico Laboral, se plantean dichos retos y efectos a través de la revisión bibliográfica sobre la materia y del estudio jurisprudencial y normativo de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

CONVENIOS COLECTIVOS

- Jubilación forzosa, ¿e incentivada?.
  Forced retirement, also incentivized? (RI §424740)
  Juan José Fernández Domínguez y Beatriz Agra Viforcos
  Con el doble propósito de dotar de superior legitimidad a los compromisos asumidos por las partes y hacer que los trabajadores acojan de mejor grado la decisión que pudiera afectarles, no son pocos los convenios que, en vez de negar de forma expresa o tácita el abono de cualquier cantidad a resultas de la extinción del contrato por razón del cumplimiento de edad de retiro obligatorio, consideran oportuno concederles mejoras voluntarias bajo la forma de premios, complementos, indemnizaciones u otras figuras varias. A su examen, con atención específica a la situación que afecta a los trabajadores al servicio de la Administración, aparece dedicado el ensayo.

DOCUMENTOS E INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en 2021.

Labour and social security law in Spain in 2021 (RI §424741)
Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
En su octava edición, el Informe "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2021" le ofrece una síntesis, que por concreta no es menos rigurosa, de los principales hitos por los que ha transitado el iuslaboralismo a lo largo del último año. En concreto, 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 en torno a la tutela de los derechos fundamentales, con atención a la protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, y un sosegado estudio respecto a derecho a la igualdad y no discriminación. Además, se analizarán los pronunciamientos relacionados con la tutela de la libertad religiosa, los derechos a la intimidad y a la protección de datos, derechos al honor y a la propia imagen, libertad de expresión e información, derecho a la tutela judicial efectiva. Posteriormente, el análisis prosigue con un estudio de las cuestiones relativas al empleo y la contratación, con especial referencia a al teletrabajo, las novedades relativas al control empresarial del personal del servicio doméstico y los nuevos derechos de información sobre los algoritmos y acercamiento al Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En materia de vicisitudes, se abordan las principales novedades en relación a la sucesión de empresas y tiempo de trabajo. En lo que al derecho colectivo se refiere, se analizan las principales novedades en materia de determinación del convenio aplicable, duración y vigencia, designación de delegados sindicales y el derecho de huelga. Por su parte, en la sección relativa a la protección social, se estudian, entre otras cuestiones, las novedades sobre las normas de determinación de legislación aplicable en materia de Seguridad Social en la jurisprudencia del TJUE, El complemento por brecha de género en las pensiones, la Prestación de Incapacidad Temporal y COVID-19, la jubilación activa y situación de los autónomos societarios, en relación a la incompatibilidad de percibir la pensión en la cuantía del 100%, las novedades en torno a la pensión de viudedad. En materia de corresponsabilidad. Se analiza la dimensión constitucional de la conciliación en la STC 119/21, de 31 de mayo, y la STS 98/2021 de 27 enero relativa a la desaparición del permiso por nacimiento de hijo En cuestiones de Prevención de riesgos laborales, los expertos analizan las principales novedades jurisprudenciales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con especial mención a las novedades acontecidas en materia de vigilancia de la salud consecuencia de la irrupción del SARS-CoV-2 en los entornos de trabajo. Finalmente, las expertas en materia de derecho procesal abordarán las novedades en relación a la ilicitud de la prueba con vulneración de derechos fundamentales y su calificación en el despido, la solución extraprocesal de los conflictos laborales o la doctrina de los actos propios en las controversias judiciales sobre sucesión empresaria. En suma, tiene ante usted un trabajo científico consolidado en el tiempo y sólido en cuanto al contenido, fiel reflejo de, a pesar del difícil contexto, el buen hacer de la joven doctrina iuslaboralista española.

GRANDES MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- La obra científica del profesor Eugenio Pérez Botija. (RI §424742)
  Luis Enrique de la Villa Gil y José Ignacio García Ninet

DERECHO COMPARADO

- Regulación de los despidos por causas económicas en la legislación marroquí: aspectos laborales y empresas en dificultades.
  Regulation of dismissals for economic reasons in moroccan legislation: labor aspects and companies in difficulties (RI §424743)
  Nahid Iyazami y Khalid Boukaich
  El objeto del presente artículo es analizar el despido colectivo por causas económicas desde el punto de vista del derecho laboral y empresas en dificultades.

  La regulación actual de la institución del despido colectivo. Es éste un terreno jurídico dotado de una gran complejidad por lo que se ha efectuado un tratamiento sumamente detallado de los elementos sustantivos, procesales y de los vinculados con el derecho mercantil especialmente empresas en dificultades.

  El régimen jurídico de los despidos colectivos con causa económica ha sido modificado en las dos últimas reformas empresariales. Se ha intentado proporcionar una mayor certidumbre a los empresarios para utilizar esta figura jurídica para que ajusten su plantilla en situaciones de crisis empresariales. En este trabajo se estudia la causa económica actual y su regulación derecho laboral y empresas en dificultades, además de analizar el papel del juez en el análisis de dicha causa.

  El derecho del trabajo y el derecho de las dificultades de la empresa <> están vinculados, que no se podrá hablar del

primero sin hacer referencia al segundo y viceversa. En otras palabras, se tiende a hacer alusión o recurso al Código del Trabajo, cuando se tratan los derechos de los asalariados, el crédito salarial, así como la situación de los asalariados en una empresa. Es cierto que el marco normativo que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores se rige por el código de trabajo marroquí cuando la empresa en la que trabajan esos trabajadores es solvente. Sin embargo, en situación anormal y cuando la empresa es insolvente y vulnerable, se recurre a un régimen derogatorio del derecho común para preservar los derechos de los asalariados, garantizar su desinterés y mantener al máximo sus empleos en la empresa coja.

Abordamos el tema con un enfoque participativo inclusivo que tendía a revelar la realidad de la participación de los trabajadores en el rescate de empresas en dificultades. Nuestros desarrollos estarán dedicados exclusivamente a la fase preventiva y curativa, pero también a las prerrogativas transferidas a los empleados-acreedores de la empresa deudora.

- Impactos de la Covid-19: la busca por la igualdad de género como factor necesario para el desarrollo sostenible. América latina y Caribe.
  Impacts of Covid-19: the search for gender equality as a necessary factor fo sustainable development (RI §424744)
  Thereza C. Nahas
  La pandemia acentuó las disparidades de género. La discriminación por razón de género y la desigualdad se profundizaron con las restricciones y medidas de aislamiento social adoptadas por los diversos países, en todo el mundo, para intentar contener la expansión del contagio durante la pandemia de la COVID-19. Las brechas salariales y la desigualdad son una realidad globalizada, pero presentan índices distintos dependiendo del desarrollo económico social y cultural de cada país. Resulta necesario empoderar a las mujeres para extirpar la desigualdad, factor que permitirá el mayor crecimiento económico y un desarrollo social sostenible. La lucha por la igualdad de género se encuentra orientada por los organismos internacionales de naturaleza económica y social. Es preciso dar voz a las mujeres y acabar con el estigma de que las aboca a someterse a las formas violentas de opresión moral y física. América Latina y Caribe son tradicionalmente regiones con los más altos índices de violencia contra la mujer. De persistir esta situación, en un momento en el que el movimiento global reclama unión y cooperación de todas las naciones, podrá conllevar un retroceso social para todas las naciones.

- Situación jurídica en el derecho comparado de los trabajadores de plataformas digitales de servicios.
  Legal status in the comparative law of workers on digital service platforms (RI §424745)
  Emely Joan López López
  Desde hace ya algunos años, con la irrupción de las plataformas digitales de servicios y la contratación masiva de trabajadores en calidad de autónomos pero con perfiles no excluidos del todo, del trabajador dependiente, se ha venido discutiendo la verdadera naturaleza del vínculo contractual, intensificando un problema de encuadre en las notas típicas de la relación laboral, dadas las características propias del trabajo en este tipo de plataformas, alrededor del mundo; a lo que jueces y magistrados de muchos países, se están enfrentado a través de la resolución de conflictos judiciales de recalificación de trabajadores; y los legisladores, por su parte, presionados por diferentes sectores e interlocutores sociales, buscan una solución legislativa acorde para este colectivo.

- La seguridad y salud en el trabajo en Cuba: anticiparse a la crisis, prepararse y responder en tiempos de la Covid-19.
  Occupational safety and health: anticipating the crisis, preparing and responding in times of Covid-19 (RI §424746)
  Karel Feria Galbán
  Ante la confirmación de nuevos casos de COVID-19 en Cuba y en aras de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo el país se ha visto sumergido en la aplicación de estrategias, controles administrativos y uso de modalidades de empleo. Estas acciones han incidido en un aumento de los riesgos psicosociales. Por lo que este artículo tiene como objetivo valorar los riesgos psicosociales contemporáneos a los que se enfrenta el trabajador, cuando realiza su actividad en las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia ante la actual coyuntura pandémica y su influencia en la seguridad y salud en el trabajo. Para ello fue necesario hacer uso de los métodos de investigación, análisis-síntesis, inductivo-deductivo, jurídico-comparado, observación y análisis de contenido. Como resultado se logró identificar los riesgos psicosociales más recurrentes en las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia, motivada por un evento excepcional, así como su patrón de comportamiento en esas circunstancias y la capacidad de reducirlo. Determinándose que los riesgos psicosociales durante la pandemia de COVID-19 en Cuba, han conducido a la necesidad de perfeccionar las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conllevando la creación de mecanismos y herramientas necesarias para su reducción.

- El esquirolaje interno en la doctrina del Tribunal Supremo de España. Un ejemplo a seguir por los tribunales argentinos.

Internal strike-breaking in the doctrine of the Supreme Court of Spain. An example to follow by the argentine courts (RI §424747)

Juan Ángel Confalonieri

La legislación argentina, sólo veda el esquirolaje externo impidiéndole al empleador recurrir al contrato de interinidad por sustitución para reemplazar "trabajadores que no prestan servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical" (art. 70 de la ley 24.013). Con algún matiz, la prohibición se repite en el artículo 6 del decreto 1694/2006, de 27 de noviembre, reglamentario del régimen legal de las empresas de servicios eventuales establecido en la LCT (arts. 29, in fine, y 29 bis) y en la ley 24.013 (arts. 75 a 80).

La prohibición del esquirolaje externo, demanda un tratamiento idéntico del esquirolaje interno. Es que, de cara al derecho de huelga, se diluiría la clausura del primero si se habilitara el segundo so pretexto de no interferir en la potestad de organización del empleador. En otros términos; si el empleador pudiera reemplazar a los huelguistas por trabajadores que, al momento de la huelga, tenían a su cargo tareas diferentes a las de aquéllos, perdería sentido inhabilitar la contratación de trabajadores temporales para mantener inalterada la actividad de la empresa ya que, a la postre, el derecho de huelga podría ser desnaturalizado. De ahí la importancia, para nuestro medio, de la doctrina emergente de la STS 3693/2021, de 06 de octubre, contraria al esquirolaje interno, que paso a glosar.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024