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 55 FEBRERO 2020

ESTUDIOS DOCTRINALES

- El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la "esclavitud moderna".
  Domestic work in Spain: approaches and unavoidable challenges in the face of «modern slavery» (RI §422360)
  Carmen Salcedo Beltrán
  La relación laboral especial del servicio del hogar familiar ha sido objeto de diversas modificaciones legislativas a partir del año 2011 que han tenido como prioridad aproximar el colectivo de trabajadores domésticos a las relaciones laborales comunes. Si bien se progresó en cuanto a ese objetivo, un balance transcurridos casi ocho años, evidencia que existen numerosos retos pendientes a nivel internacional, en el que es significativa la falta de ratificación del Convenio nº 189 de la OIT, y nacional, presidido por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que demuestran deficiencias y cuestiones controvertidas en el régimen jurídico, reflejadas en los numerosos pronunciamientos judiciales emitidos hasta el momento. En este estudio se analizan algunas de ellas desde el punto de vista teórico y práctico, para concluir que la conquista de su pleno reconocimiento y equiparación debe transcurrir por la imperiosa necesidad de afrontar, con actuaciones de todas las instituciones públicas de todos los países firmes y efectivas, una realidad que hace visible la existencia en el siglo XXI de esclavitud, entre las que son ineludibles, la suscripción de los compromisos supranacionales y la reforma de la normativa vigente.

- El impacto de la robótica en el mundo laboral: nuevos retos para la seguridad y salud en el trabajo.
  The impact of robotics on the labour world: new challenges for safety and health at work (RI §422361)
  María Teresa Igartua Miró
  La automatización y la robótica están llamadas a tener relevantes repercusiones (positivas y negativas) en el terreno de la prevención de riesgos laborales. Tras pasar revista a los principales riesgos ligados a la robótica, a las acciones adoptadas a nivel europeo, centradas en el diseño ético de los robots y en aspectos civiles y a la aplicación de las normas preventivas nacionales, se incidirá en la necesidad de determinadas previsiones específicas y, dada la notable incertidumbre científica que pesa aún sobre esta incipiente realidad y la velocidad de los cambios, en el posible recurso al principio de precaución. Principio que plantea aún problemas de definición, sobre la intensidad de su uso y notables dificultades, pero que podría contribuir a asegurar la inocuidad de los avances en este terreno sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

- La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador.
  Termination of the contract due to absenteeism: business productivity versus constitutional rights recognized for the worker (RI §422362)
  Josep Moreno Gené
  La reforma de la causa de extinción del contrato por ausencias del trabajador que se prevé en el art. 52 d) ET que se llevó a cabo mediante la reforma laboral de 2012 enseguida levantó fuertes críticas por considerarse que la misma se oponía a lo previsto en la Constitución Española y, muy especialmente, al derecho a la integridad física (art. 15 CE), a la salud (art. 40.2 CE) y al trabajo (art. 35.1 CE). En este contexto de dudas sobre la constitucionalidad del art. 52 d) ET se incardina la Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre, que procede a desestimar, sin excepción, los diferentes motivos de inconstitucionalidad que se acaban de exponer. Ahora bien, dicha sentencia no se dicta de forma unánime, sino que, por el contrario, la misma contiene diferentes votos particulares, en los que

participan cuatro magistrados, que discrepan enérgicamente del fallo mayoritario, al considerar que el art. 52 d) ET sí vulnera diferentes derechos reconocidos constitucionalmente, ya sea el derecho a la integridad física y salud de los trabajadores (arts. 15 y 43.1 ET), el derecho al trabajo de los mismos (art. 35.1 CE) e, incluso, su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE). En este trabajo se analizan, precisamente, los razonamientos empleados por la mayoría de los magistrados para justificar el fallo de la sentencia, así como también, los argumentos contenidos en los votos particulares que la misma contiene, que permiten a los magistrados que los emiten llegar a conclusiones tan dispares.

- Avances en corresponsabilidad y flexibilidad en las reducciones y adaptaciones de jornada por motivos familiares.
  Advances in co-responsibility and flexibility in the care of the infant and the adaptation of the day for family reasons (RI §422363)
  Pilar Núñez Cortés
  El propósito de este estudio consiste en examinar el nuevo régimen legal del permiso por cuidado del lactante y de la adaptación de la jornada por motivos familiares para conocer hasta qué punto se han producido avances en corresponsabilidad y flexibilidad tras la reforma operada por el RDL 6/ 2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se analizan también los pronunciamientos judiciales más recientes recaídos en aplicación de estos derechos.

COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

- ¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral?.
  Why has the monitorial procedure failed in the labor jurisdiction? (RI §422364)
  Amparo Esteve-Segarra
  El trabajo analiza las causas de la infrautilización del procedimiento monitorio en la jurisdicción social. En el ámbito del proceso civil, el procedimiento monitorio permite la evitación de otros procedimientos más complejos y estructurados que además exigen representación y defensa técnica preceptiva. En el orden social no se exige representación técnica y la defensa es potestativa en instancia lo que explicaría de una forma simplista su falta de utilización frente a su alto uso en el proceso civil. Sin embargo, lo que ocurre es que el procedimiento monitorio tiene ciertos defectos en su diseño y límites que comporta que no sea tan sencillo como debiera.

- La educación y la formación profesional en relación con la libre circulación en la Unión Europea: acceso y derecho de residencia por razón de estudios.
  Education and vocational training in relation to free movement in the Union: access and right of residence due to studies (RI §422365)
  Belisario Sixto San José
  La libertad de circulación en la Unión tiene sus implicaciones en el ámbito de la educación y la formación profesional. Los requisitos que establecen los Estados miembros para el acceso de los ciudadanos de la Unión a sus sistemas educativos y a la formación profesional deben respetar dicha libertad, tanto cuando el acceso es del propio ciudadano de la Unión que ejerce la libre circulación como cuando se refiere a los familiares que lo acompañan. También se analiza el derecho de residencia por razón de estudios que es una manifestación específica de la libre circulación establecida en la normativa de la Unión.

- La eficacia de la nueva ley de registro de la jornada laboral en contra de la precariedad y el absentismo.
  The effectiveness of the new law of registration of the labor day against the precarity and absentism (RI §422366)
  Pedro Jesús Jiménez Vargas
  Desde el 12 de mayo del 2019, las empresas españolas deberán establecer un registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores; el incumplimiento reiterado de esta nueva obligación, conllevará sanciones para los empresarios. Esta nueva exigencia supone un nuevo gasto directo para el tejido empresarial, al tener que implantar los instrumentos técnicos necesarios y adecuados para realizar dicho registro; además, el coste indirecto que supondrá a las empresas será muy elevado, al reducir el número de horas de trabajo no reguladas, o el gasto millonario de tener que cotizar por aquellas horas que anteriormente no cotizaban a la Seguridad Social.
  Con la nueva Ley 8/2019, de 8 marzo, sobre medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral, en la jornada de trabajo, se intentarán regularizar los 6,5 millones de horas extra que se trabajan en España, de las que una parte de ellas no cotizan; aproximadamente un 46%; por lo tanto, con la entrada en vigor de esta nueva

Ley, además de luchar contra la precariedad laboral que sufren un elevado número de trabajadores, el Estado, aumentará la recaudación de la Seguridad Social.
Esta nueva medida de protección social, contra el fraude y la precariedad laboral, va en consonancia con el sistema de registro que posee el resto de Estados de la Unión Europea, y a pesar de ser considerada una de las más rígidas, se produce en un momento donde el mercado laboral español no pasa por su mejor momento, ya que donde desde la patronal y otras organizaciones sindicales, se está pidiendo la derogación de la anterior reforma laboral.

- La función tutelar del sistema de Seguridad Social en la lucha contra la violencia de género.
  Strategic framework of the social security to fight violence against women (RI §422367)
  María Angustias Benito Benítez
  El estudio aborda la protección que ofrece el sistema de Seguridad Social en situaciones de violencia de género. La LOPIVG consideró que el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social debían de constituir instrumentos al servicio de la víctima para lograr su protección y ayudar en la superación de tal situación personal. En un contexto internacional, europeo y nacional que pone de manifiesto que la violencia de género es un fenómeno de existencia incuestionable, abogándose por la elaboración e impulso de medidas destinadas a erradicarla desde diversos ámbitos, también el sociolaboral, el trabajo delimita su estudio a la actuación de la Seguridad Social, en especial, aquella dirigida a las trabajadoras por cuenta ajena. El estudio se detiene en las diversas prestaciones que concede el sistema, en la formulación que presentan, en la repercusión de las reformas adoptadas con posterioridad a la LOPIVG (así, por ejemplo, con el Pacto de Estado), y en su efectiva utilización por las víctimas, proponiendo alternativas de mejoras.

- La integración de la educación y la formación en la seguridad y salud en el trabajo como pilar de la cultura de la prevención.
  The integration of education and training in occupational safey and health as a support of prevention culture (RI §422368)
  Tomás García Aranda
  La integración de la educación y la formación en la seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental de la cultura de la prevención como instrumento de mejora de las condiciones de seguridad y salud laborales. Para conseguir esta integración han surgido diversas iniciativas desde diferentes ámbitos territoriales que a lo largo del tiempo han ido convergiendo hacia un enfoque global y holístico que incluyera todos los elementos que intervienen en la gestión preventiva permitiendo a los trabajadores una mayor asimilación y comprensión de los riesgos en su puesto de trabajo. Para ello, la formación y la educación se muestran como herramientas vitales para establecer una cultura de la prevención no sólo en el ámbito laboral, sino en toda la ciudadanía, mediante políticas eficaces que implementen instrumentos de planificación ambiciosos en sus objetivos y realistas en las medidas que proponen.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- La videovigilancia encubierta en la nueva regulación sobre derechos digitales laborales y la incidencia de la STEDH López Ribalda II.
  Covert video surveillance in the new digital labour rights regulation and the impact of the Lopez Ribalda (II) ECHR (RI §422369)
  Juan Antonio Altés Tárrega
  En el presente estudio se analiza si la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales ampara la denominada videovigilancia encubierta, ya que en la misma no se hace mención expresa de este específico sistema de control laboral, que tiene por finalidad probar un incumplimiento laboral. Para ello se llevan a cabo previamente ciertas consideraciones sobre la regulación de la videovigilancia en dicha norma. A continuación, se repasa la doctrina constitucional sobre la videovigilancia encubierta y las resoluciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, las sentencias ya conocidas como López Ribalda I y II. Ello permitirá determinar si la videovigilancia encubierta tiene encaje en el art. 89 LOPDP GDD.

- ¿Es conforme a derecho la negociación de un plan de igualdad en el ámbito de un grupo de empresas?.
  Is it lawful the collective bargaining of an equal opportunities plan within a corporate group? (RI §422370)
  Consuelo Ferreiro Regueiro
  La constatación de grupos de empresas, tanto en el sentido mercantil como en el laboral de la expresión, que han adoptado el hábito de elaborar un plan de igualdad común para sus diferentes filiales pone de relieve la necesidad de saber si actúan conforme a derecho y, en caso de que así sea, de precisar las reglas de legitimación de los sujetos

negociadores y el procedimiento negociador para alcanzar tal fin. La jurisprudencia ha realizado una ardua labor de integrar los vacíos normativos dejados por las leyes laborales específicas y la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pese se espera todavía una decisión definitiva sobre la naturaleza jurídica de tales planes y su relación con los convenios colectivos.

- Derecho al disfrute de las vacaciones durante el tiempo correspondiente a los salarios de tramitación, referidos al periodo de sustanciación del proceso por despido. Comentario de la STS de 27 de mayo de 2019.
  Right to enjoy vacations during the time corresponding to the processing salaries referred to the period of termination of the dimissal process (commentary of the ruling of the TS of may 27, 2019) (RI §422371)
  Pilar Palomino Saurina
  La cuestión que se analiza en este comentario de sentencia es si el trabajador que ha sido despedido de manera improcedente y que en su condición de representante unitario de los trabajadores solicita la readmisión que es llevada a cabo por la empresa, tiene derecho al disfrute de las vacaciones, o a su compensación en metálico, durante el tiempo con el que se corresponden los salarios de tramitación.

- La evaluación de los riesgos durante el período de lactancia natural, a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación: principales problemas y soluciones ofrecidas por la jurisprudencia.
  The evaluation of risks during the natural breastfeeding period for the purpose of recognition of the right to provision: main problems and solutions offered by jurisprudence (RI §422372)
  Francisco Ramos Moragues
  El presente artículo tiene por objeto el análisis de algunos problemas fundamentales que se han planteado, en sede judicial, en relación con la evaluación de los riesgos durante el período de lactancia natural a efectos de causar derecho a la prestación de seguridad social prevista para la protección de dicha contingencia. Concretamente, el análisis se centrará en aspectos como la necesidad de efectuar una evaluación específica, a quién corresponde la carga de la prueba de que la evaluación se ha realizado correctamente y, por último, la incidencia que pueden tener determinadas condiciones de trabajo como la turnicidad y nocturnidad de cara al reconocimiento de la prestación. Dicho análisis se afrontará teniendo en cuenta la evolución jurisprudencial experimentada por nuestro Tribunal Supremo y la repercusión que en ella han tenido algunos pronunciamientos concretos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

- Nuevo criterio sobre la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, a raíz de la STC 91/2019, de 3 de julio de 2019.
  New criterion for determining the amount of part-time workers retirement pensions following the STC 91/2019, 3 july 2019 (RI §422373)
  Pilar Callau Dalmau
  Con el pronunciamiento de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019, se declara por unanimidad la inconstitucionalidad y la nulidad del cálculo de la pensión de jubilación en caso de cotización en trabajo a tiempo parcial, por entender que la actual normativa vulnera el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, pero también, por ser discriminatoria de forma indirecta por razón de sexo.
  En este artículo, tras efectuar unas consideraciones sobre la regulación cuestionada, se examina primero, el fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que con su Sentencia de 8 Mayo de 2019, declara que la normativa española del cálculo de la jubilación en el caso de trabajadores a tiempo parcial es contraria al Derecho comunitario; analizándose después, el pronunciamiento que el Tribunal Constitucional realiza de la cuestión interna de inconstitucionalidad efectuada sobre la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial.

- Las vigentes líneas en torno al esquirolaje y sus nuevas modalidades: tecnológico y comercial u organizativo.
  The current lines towards skiing and its new modalities: technological and commercial or organizational (RI §422374)
  Raquel Poquet Catalá
  En este trabajo se realiza un análisis de la figura jurídica prohibida por el ordenamiento legal del esquirolaje, institución ilícita por su efecto negativo sobre la huelga, al vaciarla de contenido y de efectividad, anulando así el contenido esencial de la misma. Se realiza un estudio del esquirolaje desde su conceptuación hasta la diferente tipología del mismo, externo e interno, y especialmente, se analiza con detalle unas nuevas modalidades de esquirolaje: el tecnológico y el comercial u organizativo.

- Reconocimiento y evolución del principio de igualdad en la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial.
  Recognition and evolution of the equality principle in the retirement pension of part-time workers (RI §422375)
  Ana N. Escribá Pérez
  El presente artículo versa sobre la problemática de aplicación del principio constitucional de igualdad en las pensiones de jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial. La jurisprudencia y la norma han debido, y deben, adaptarse a la normativa internacional, comunitaria y europea. El legislativo debe cumplir con las observaciones hechas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya que nuestro país estaba, hasta ahora, penalizando por duplicado el prestar servicios a tiempo parcial lo que, además, tenía repercusión, en mayor medida, en el colectivo de mujeres que son las que, tradicionalmente, prestan sus servicios de manera parcial, lo que influía en todas las prestaciones que debían recibir de la Seguridad Social pero, sobre todo, en la prestación por jubilación. A tenor de dos Sentencias importantes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece que, cada día, estamos más cerca de solventar este tipo de injusticia.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado: factores jurisprudenciales sobre el término de comparación.
  The continued and voluntary decrease in normal or agreed-on work performance: jurisprudential factors about the point of comparison (RI §422376)
  Pompeyo Gabriel Ortega Lozano y Sara Guindo Morales
  Se estudia la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado como causa justa de despido disciplinario. Para su análisis y tratamiento nos referimos a su concepto y fundamento; a los diferentes términos de comparación; a otras figuras relacionadas con esta causa disciplinaria; a la disminución del rendimiento de trabajo cuando sigue siendo superior al rendimiento habitual; y a su gravedad y culpabilidad como requisitos necesarios para la procedencia de la extinción. Todo lo anterior a través de un profundo y minucioso desarrollo jurisprudencial.

- El sistema de cómputo de los periodos de cotización en los trabajadores a tiempo parcial. Historia de una discriminación indirecta por razón de sexo, a la luz de la STJUE de 9 de mayo de 2019.
  The computer system of quotation periods in part-time workers. The history of an indirect discrimination for reason of sex (in the light of the STJUE of may 9, 2019, Case C-161/18) (RI §422377)
  José Bascón Marín
  La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una realidad innegable que se viene produciendo, de manera mayoritaria, mediante el contrato de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, la protección que ofrece nuestro sistema de seguridad social, en determinadas prestaciones sociales como son la incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes y la jubilación cuando sus beneficiarios han desarrollado trabajos a tiempo parcial, está generando situaciones desfavorables en estos trabajadores, produciendo desigualdades entre trabajadores, a tiempo completo, y trabajadores, a tiempo parcial, y vulnerando el principio de no discriminación por razón de sexo.

- La evolución de la jurisprudencia en la definición de los grupos de empresa.
  The evolution of jurisprudence in the definition of company groups (RI §422378)
  Jaume J. Barcons Casas
  Este artículo pretende analizar la evolución de la jurisprudencia en los denominados grupos de empresa patológicos a nivel laboral, así como la falta de definición legal de los mismos. Inicialmente la jurisprudencia partía de indicios en los que se buscaba la realidad frente a los formalismos, lo que llevaba a considerar que quien crea una apariencia de empresa queda obligado frente a terceros de buena fe. Posteriormente han aparecido los elementos patológicos del grupo laboral (unidad de caja, trasvase de plantillas, uso abusivo de la personalidad jurídica) como método de extensión de la responsabilidad solidaria a las sociedades integrantes de un grupo.
  A fecha de hoy, y a falta de una regulación legal, encontramos pronunciamientos dispares, que siempre topan con el dogma de la personalidad jurídica, si bien, hay votos particulares en algunas sentencias recientes, que tienden a considerar al grupo como empresa, y tener en cuenta la teoría de la irrelevancia del nomen iuris, buscando la realidad de las distintas situaciones que se producen y una protección a los sujetos que contratan con el grupo de empresas y en especial de los trabajadores.

PRAXIS

- La estructura salarial en la negociación colectiva de Cataluña, 2016-2017.
  The wage structure in collective bargaining at the level of Catalonia (RI §422379)
  Francisco Trujillo Pons
  El artículo que aquí se presenta para la Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social gravita sobre la igualdad retributiva y la brecha salarial en el territorio de Cataluña durante los años 2016 y 2017. El estudio pone en manifiesto las desigualdades salariales que existen entre hombres y mujeres a pesar de la normativa vigente. La metodología empleada es el análisis tanto de Leyes sobre la materia como de convenios colectivos. En estos últimos se centrará la investigación que tiene por objetivo desentrañar el papel de la negociación colectiva en asuntos de igualdad.
  Se iniciará el trabajo desde una perspectiva macro indagando en la Constitución Española y la normativa vigente. A continuación, se examinará la negociación colectiva que promueve una mayor cobertura del mercado laboral, el empleo y la igualdad de salarios, condiciones de trabajo en los diferentes sectores económicos en la que debe primar la reducción de la cantidad de trabajadores con contratos temporales para otorgarles contratos permanentes. Se utilizaron los métodos descriptivo y analítico. Con el primero se obtuvo información referente a los convenios, se evaluaron las principales características de los acuerdos firmados en Cataluña por los sindicatos más importantes, la Comisión Obrera (CCOO) y la Unión General de Trabajo (UGT). Por otra parte, el método analítico, permitió establecer la esencia con la que fue creada la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, así como buscar la equidad entre las partes negociadoras. En los convenios colectivos, la estructura salarial juega un papel primordial para las negociaciones. Los trabajadores buscan en su mayoría que los sueldos se incrementen anualmente, pero en la práctica para muchas empresas no es factible hacerlo. Tanto los sindicatos como el Gobierno deben buscar alternativas que incentiven la contratación bajo parámetros legales, brindando estabilidad laboral y económica, que solo se consigue con el diálogo social permanente.

- Análisis de la evolución de la contratación en España. La provincia de Cuenca, de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, 2013-2018.
  Analysis of the evolution of recruitment in Spain at the level of the province of Cuenca (Castilla-La Mancha, es). Study of de last five years (2013-2018) (RI §422380)
  Ángeles Corredor Beneit
  Los cambios producidos por la globalización de los mercados y la introducción de nuevas tecnologías afectan a la contratación laboral que debe adaptarse a ellos. La crisis económica de 2008 afectó gravemente al mercado laboral y, a día de hoy, aún se perciben las consecuencias.
  El presente trabajo analiza, a partir de datos cuantitativos, la evolución de la contratación en la provincia de Cuenca entre los años 2013 y 2017, prestando especial atención a los tipos de contratos, la distribución de la contratación por sexo, edad y sectores económicos basado en la normativa laboral vigente.
  Los resultados del análisis muestran que predomina la contratación temporal frente a la indefinida, lo que se refleja en las altas tasas de temporalidad que presenta la provincia de Cuenca. La falta de control por parte de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social por falta de recursos genera un abuso en este tipo de contratos por parte de las empresas.
  La temporalidad también está directamente vinculada con los sectores económicos que predominan en la provincia que son Servicios y Agricultura.
  Se observa una continua mejora de la contratación en el periodo de estudio, pero con un ritmo más lento al que evoluciona el resto del país.
  El envejecimiento de la población y la emigración de la población más joven a otras provincias en busca de nuevas oportunidades son las claves de las conclusiones obtenidas.

INFORMES

- Informe sobre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en España en 2019.
  Labour and social security law in Spain in 2019 (RI §422381)
  Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
  En su sexta edición, el Informe “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2019” 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, en primer lugar, las principales resoluciones europeas y nacionales en materia de igualad y no discriminación y acoso en sus más diversas manifestaciones. Además, se estudian otros pronunciamientos relacionados con la tutela de la libertad religiosa, los derechos a la intimidad y a la protección de datos, derechos a la libertad de expresión e información, derecho a la tutela judicial efectiva y, como aspecto novedoso, también se hace referencia a la incidencia en los derechos fundamentales de los trabajadores de las órdenes ilícitas recibidas por parte del empleador. Asimismo, se abordan también las cuestiones relativas al empleo y la contratación, con novedades legislativas importantes a pesar

de lo convulso del período político, completadas con resoluciones judiciales de trascendencia fundamentalmente protagonizadas, como en informes anteriores, en torno a la existencia de relación laboral en el marco de la economía de plataformas, aunque no solamente. El contrato a tiempo parcial o lo que ha venido a denominarse "la saga universitaria" centrarán también la atención de este apartado. En materia de vicisitudes, sin perder importancia el despido colectivo, observará un cierto auge de los casos relativos a sucesión empresarial, jornada, condición más beneficiosa y empleo público. En el ámbito del derecho colectivo, encontrará un estudio pormenorizado de las principales resoluciones en materia de libertad sindical, representación unitaria, huelga y ultraactividad. Este apartado se completa con un análisis de las novedades legislativas en materia de planes de igualdad. El análisis relativo a las cuestiones concernientes a la protección social se centra en las novedades relativas a las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, el RETA, la pensión de viudedad y la coordinación de prestaciones en el ámbito europeo. También se analizan las últimas resoluciones judiciales en materia de protección de los trabajadores a tiempo parcial. Los epígrafes concernientes a la prevención de riesgos laborales siguen manteniendo una amplia variedad, por lo que el lector encontrará la evolución jurisprudencial de la práctica totalidad de los ámbitos que integran esta área jurídica. Por último, las expertas del apartado de derecho procesal se han encargado de revisar a fondo los casos más significativos en el marco de las modalidades procesales especiales, con especial hincapié en el ámbito concursal. También han abordado la jurisprudencia constitucional más reciente sobre el de recurso de reposición. En suma, tienen 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.

- La intervención de las organizaciones nacionales en el sistema de informes de la Carta Social Europea: una cita insoslayable con las «observaciones».
  The intervention of national organizations in the reporting system of the European Social Charter: an unavoidable appointment with the «comments» (RI §422382)
  Carmen Salcedo Beltrán
  El cumplimiento de la Carta Social Europea se supervisa a través del sistema de informes y del procedimiento de reclamaciones colectivas. Por el momento, en España sólo es aplicable el primero, obligatorio para todos los Estados que han ratificado alguna de sus versiones, puesto que no ha suscrito el segundo, de carácter voluntario. Durante la tramitación, las organizaciones nacionales que estén afiliadas a las correspondientes de nivel internacional de empleadores y de trabajadores más representativas, así como las de carácter no gubernamental pueden presentar observaciones al informe gubernamental (art. 23.1 de la CSE). Se trata de una actuación trascendental para la monitorización que realiza el Comité Europeo de Derechos Sociales, pues le permiten contextualizar en toda su dimensión la situación a examinar para determinar la conformidad o no al texto normativo. Este análisis proporciona algunas directrices con la finalidad de contribuir a la consideración de este trámite por los sujetos legitimados y se incorpore habitualmente a su actividad.

DERECHO COMPARADO

- Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil
  Uma análise crítica da lei e da prática do estágio no Brasil.
  A critical analysis of the law and the practice of the internship in Brazil (RI §422383)
  Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira, João Pedro Gomes da Rocha, Fernando Luiz Palhano Xavier Cabral y Joao Victor de Menezes Domingos
  La investigación en pantalla, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, usando los métodos de abordaje hipotético-deductivos de carácter descriptivo y analítico, adoptando técnica de investigación bibliográfica, tiene por finalidad hacer un análisis dogmático de la relación jurídica del estadio, prescrito en la Ley nº 11.788/08, y de forma específica verificar los requisitos de validez formal y material del contrato de prácticas, de manera que se pueda identificar prácticas fraudulentas con el fin de enmascarar una real relación laboral, disfrazándola en un contrato de beca.
  A pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem por desiderato fazer uma análise dogmática da relação jurídica do estágio, prescrito na Lei nº 11.788/08, e de forma específica aferir os requisitos de validade formal e material do contrato de estágio de sorte a poder identificar práticas fraudulentas com o fim de mascarar uma real relação empregatícia, socorrendo-se da "roupagem" do contrato de estágio.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024