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 67 FEBRERO 2024

In Memoriam

- Germán Barreiro González, *In Memoriam*. (RI §427017)
  Juan José Fernández Domínguez

EDITORIAL

- REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN. (RI §427018)
  María Emilia Casas Baamonde

ESTUDIOS

- ¿Hacia un lenguaje más inclusivo en el Derecho del trabajo?.
  Towards more incusive language in labour law? (RI §427019)
  José Luis Gil y Gil

El tema del uso del lenguaje inclusivo es de una gran actualidad, también en el ámbito del derecho del trabajo. Puede analizarse desde distintos puntos de vista y, en concreto, lingüístico, jurídico y político. De ahí la dificultad para estudiarlo y emitir un juicio crítico ecuánime y establecer un diálogo sosegado y fructífero. El lenguaje inclusivo es una propuesta de reforma lingüística con pretensión normativa que postula el recurso a distintas estrategias de expresión oral o escrita, para evitar una discriminación real o presunta por razón de sexo, género social o identidad de género. Puede considerarse como una modalidad de lenguaje políticamente correcto y, en su formulación más radical, aspira a que el problema que suscita su uso se enfoque, no ya como una cuestión lingüística o gramatical, sino desde una perspectiva basada en los derechos de las mujeres o de las personas no binarias, que incluya las dimensiones política y jurídica. La crítica a esa propuesta de reforma lingüística se articula en torno a dos argumentos: la creación e historicidad del lenguaje y las reglas gramaticales y la belleza del lenguaje. El lenguaje inclusivo no debería imponerse ni prohibirse, sino, a lo sumo, promocionarse. No debería emplearse para ocultar, sino para transformar la sociedad, y debería mirar al presente y al futuro, sin pretender reescribir el pasado. En la medida de lo posible, el uso debería respetar las reglas gramaticales, permitir una comunicación oral y escrita eficaz, optar por alternativas que puedan leerse, no atentar contra la economía y la belleza del lenguaje y no dañar las cualidades del estilo literario, como la claridad, la precisión, la levedad o la belleza. Es poco probable que el lenguaje inclusivo acabe por imponerse, ni en la lengua común, ni en la propia del derecho del trabajo.

- Implicaciones para las PYMES de las reformas laborales más recientes (2021-2023).
  Implications for medium and small companies of the most recent labor reforms (2021-2023) (RI §427020)
  Alejandra Selma Penalva

En los últimos tiempos estamos asistiendo a cambios de gran calado en la regulación jurídica de las relaciones

laborales. Son muchas y variadas las materias que se han visto, de una manera u otra, afectadas por las reformas más recientes: como es sabido, al mismo tiempo que se incrementa el SMI, se produce una redefinición de las modalidades de contratación y una reorganización de la estructura y vigencia de la negociación colectiva, se potencian las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar, al mismo tiempo que también se redimensionan las obligaciones empresariales de cotización. En concreto, en el presente trabajo se analiza la incidencia que, para las empresas más pequeñas, están teniendo las nuevas reformas laborales, así como las más recientes posturas jurisprudenciales que afectan a ciertas instituciones laborales básicas. Y es que, junto a los importantísimos cambios que se introducen por medio de la modificación de la ley, también hay otros que tienen su origen en la interpretación que ofrecen nuestros jueces y tribunales.

- La implantación de las nuevas tecnologías en las elecciones sindicales.
  The implementation of new tecnologies in trade union elections (RI §427021)
  Francisco Andrés Valle Muñoz
  El presente estudio tiene por objeto analizar cómo han afectado las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en las elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa. La normativa vigente parte de la idea de que todas las fases del proceso electoral se efectuarán presencialmente en el centro de trabajo, con la salvedad del voto por correo, por lo que estamos ante normas que no contemplan el recurso a medios telemáticos como son el tablón virtual y el correo electrónico, ni tampoco a sistemas de votación electrónica. A la espera de una futura reforma legal, a lo largo de este trabajo de investigación se pondrá de manifiesto las ventajas que comporta la introducción de estos mecanismos en la digitalización del proceso electoral, advirtiendo también de sus riesgos o inconvenientes y de las necesarias garantías que deben adoptarse para su implantación.

- Cuestiones actuales en torno a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  Current issues surrounding the substantial modification of working conditions (RI §427022)
  Pompeyo Gabriel Ortega Lozano
  El presente estudio analiza algunas cuestiones actuales conflictivas en la decisión empresarial de proyectar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo concluyendo que la posibilidad más correcta de abordar estos problemas se encuentra en criterios empíricos de casuismo. En efecto, partiendo de la inseguridad jurídica existente en la temática, se abordan las modificaciones de las condiciones de los trabajadores en supuestos dudosos en los que se relaciona con el derecho de emergencia, con condiciones más beneficiosas, con reducciones de jornadas, posibilidades de vacantes, pactos colectivos, negociaciones con la buena fe como elemento clave o con la necesaria documentación a aportar durante el período de consultas.

- La inclusión en la seguridad social del alumnado en prácticas: últimos cambios normativos y nuevos criterios interpretativos.
  Inclusion in the social security of students in internship: latest regulatory changes and new interpretative criteria (RI §427023)
  Josep Moreno Gené
  Antes de la efectiva entrada en vigor de la nueva regulación de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social del alumnado en prácticas prevista en la DA 52ª TRLGSS, el Real Decreto-Ley 8/2023 ha procedido a introducir diferentes e importantes previsiones que afectan al régimen jurídico de esta materia. Asimismo, ante las innumerables dudas interpretativas que planteaba la efectiva entrada en vigor de dicha disposición normativa, se han planteado innumerables consultas que han sido resueltas por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. En este comentario se procede precisamente a exponer de una forma ordenada las diferentes modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 8/2023 en el régimen jurídico aplicable a la inclusión en la Seguridad Social del alumnado en prácticas, así como los criterios interpretativos elaborados por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la aplicación de la DA 52ª TRLGSS.

- El derecho a la libertad religiosa en la relación laboral.
  The right to religious freedom in the employment relationship (RI §427024)
  Raquel Poquet Catalá
  En este trabajo se realiza un análisis de la afectación del derecho a la libertad religiosa en el contexto de la relación laboral, dado que el poder de dirección empresarial puede imponer ciertas restricciones y límites. El problema se halla en identificar claramente la frontera que separa el poder que tiene la empresa para tomar decisiones en aspectos relacionados con la libertad religiosa de la persona trabajadora y aquel ámbito o espacio reservado de la persona trabajadora que debe quedar protegido frente al ámbito del poder empresarial. De hecho, contamos con varias sentencias recientes muy interesantes al respecto.

FIRMA INVITADA

- La reforma laboral propuesta por el nuevo gobierno argentino.
  The labour reform proposed by the new argentine government (RI §427025)
  Adrián Osvaldo Goldin
  Expone el profesor Goldin como el llamado 'Decreto de Necesidad y Urgencia' (DNU 70) del Gobierno Milei -una norma excepcional, equivalente a nuestros Decretos-Leyes- propone una profunda reforma de la legislación argentina, que afecta a más de 300 disposiciones legales y contiene hasta 44 artículos sobre materias socio-laborales, los cuales amplían tanto el poder de dirección del empleador, cuanto reducen los derechos del trabajador. Habla Goldin de 'voluntad de atenuar la intensidad protectora' y hasta de una 'expresa tolerancia de fraudes de las empresas', que rompen el equilibrio que el Derecho del Trabajo ha garantizado históricamente. Y lo ilustra tanto respecto de instituciones del derecho individual de trabajo -el despido discriminatorio deja de ser un acto nulo-, cuanto del derecho colectivo del trabajo -el derecho de huelga queda en situación de riesgo terminal-, dos muestras reveladoras, enriquecidas por muchos otros ejemplos. Esa regresión de los derechos socio-laborales ha tenido respuesta por parte de las asociaciones sindicales, que han impugnado judicialmente el DNU 70, consiguiendo que el Tribunal de Apelaciones del Trabajo haya considerado inconstitucionales tales reformas, una decisión que pende ahora de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

COMENTARIOS DOCTRINALES

- El reglamento de Inteligencia Artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral.
  The artificial intelligence regulation enters the final stretch, a first reading in labor terms (RI §427026)
  Jesús R. Mercader Uguina
  La Propuesta de Reglamento europeo por la que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Artificial Intelligence Act) está llamado a tener un fuerte impacto en el mundo del trabajo. El presente trabajo se analizan sus más relevantes contenidos desde esa perspectiva. Particularmente relevante es: la definición del supraconcepto Inteligencia artificial y, en particular, de los modelos fundacionales. Igualmente, se subrayan los principios estructurales en los que se sustenta, la construcción basada en el riesgo y la diferenciación entre sistemas prohibidos y de alto riesgo, o, en fin, las obligaciones que contraen las empresas que implementen estos sistemas, así como el severo régimen sancionador que conlleva el incumplimiento del régimen de garantías previsto.

- Eficiencia digital y procesal en la justicia (RDL 6/2023) y su impacto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
  Digital and procedural efficiency in justice (RDL 6/2023) and its impact on the social procedure law (Law Regulating the Social Jurisdiction) (RI §427027)
  Magdalena Nogueira Guastavino
  El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, aprueba medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. En lo relativo a la Administración de Justicia, la reforma profundiza en la digitalización puesta en marcha con la Ley 18/2011, de 5 de julio -que ahora se deroga- y continúa la senda del proceso de implantación de nuevas aplicaciones tecnológicas iniciado en 2015 incorporando medidas procesales novedosas, como la celebración de vistas y actos procesales mediante presencia telemática que han demostrado su eficacia en la crisis del COVID-19. El Libro I del RDL 6/2023 contiene una completa regulación de medidas de carácter transversal para la digitalización de la Justicia que buscan estabilizar algunas de las medidas de emergencia, mejorándolas al mismo tiempo que respetar los derechos y libertades fundamentales en juego. Estas medidas de carácter transversal son también aplicables al ámbito social de la jurisdicción por lo que se examinan en el presente estudio. Pero junto a las medidas de eficiencia digital, el Libro I termina con un Título VIII destinado a regular medidas de eficiencia procesal que buscan agilizar los procedimientos, lo que supone la modificación de las normas de carácter procesal y, entre ellas, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Su estudio, agrupación, razón de ser y exposición, constituyen el objeto del presente trabajo con el objetivo de ofrecer una primera visión global del impacto de la reforma en el orden social de nuestra jurisdicción.

- ¿En serio una jornada de trabajo para el Estatuto de los Trabajadores del s. XXI? A propósito del estudio sobre fundamentación de una ley de usos del tiempo y racionalización horaria.
  Seriously a work day for the Statute of 21st century Workers? Regarding the study on the foundation of a law on time uses and time rationalization (RI §427028)
  Erik Monreal Bringsvaerd
  Este trabajo valora críticamente el Estudio de fundamentación de una Ley de usos del tiempo y racionalización horaria

presentado por el Ministerio de Trabajo en junio del pasado año. Lo que se enjuicia son los fundamentos del Estudio, no sus propuestas, aunque en algún caso la valoración de aquel comporte una valoración de la propuesta, como sucede con la propuesta de reformar la duración de la jornada. La intención es proporcionar al lector elementos de juicio para que pueda valorar si este Estudio sirve para fundamentar la Ley que anuncia.

- Descuento del salario por el tiempo de huelga. Un conflicto persistente.
  Salary deduction for strike time. A persistent conflict (RI §427029)
  Jesús Barceló Fernández
  El descuento salarial por el tiempo de huelga es un tema controvertido que ha suscitado numerosos conflictos en su interpretación y aplicación. En este estudio se examina en detalle el concepto y la práctica del descuento salarial por el tiempo de huelga por medio del análisis de la doctrina judicial en España y su ejecución práctica. Además, propone una interpretación del descuento proporcional del descanso semanal diferente a la que hasta ahora ha sostenido la doctrina judicial.

- La reforma del régimen de concurrencia convencional estatutaria y la mejora de la representación sindical del colectivo de artistas, por el Real Decreto-ley 7/2023.
  Reform of the statutory conventional concurrency regime and improvement of the union representation of the collective of artists by Royal Decree Law 7/2023 (RI §427030)
  Fermín Gallego Moya
  Tras su aprobación por el Consejo de Ministros de fecha 19 de diciembre de 2023, el BOE del día siguiente publica el Real Decreto Ley 7/2023 , que ha afectado a diversos cuerpos normativos , y de forma muy relevante al Estatuto de los Trabajadores, que ha sido modificado en sus artículos 37.4, 84.3 y 84.4, además de incluirse una nueva disposición adicional.
  En efecto, el artículo primero de la norma reformista, modifica, en primer término, el permiso de lactancia (art. 37.4), para que la persona trabajadora pueda hacer uso de todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, sin necesidad de previsión convencional o acuerdo con el empleador ; en segundo lugar, la modificación de los apartados 3 y 4 del art. 84, regulador del régimen de concurrencia convencional, ha privilegiado la negociación colectiva de ámbito autonómico, otorgándole prevalencia sobre la normativa convencional estatal en un elenco de materias tasadas entre las que, por exclusión de las vedadas, se encuentra el régimen salarial, de forma que, desde ahora, los convenios autonómicos podrán establecer salarios superiores a los reconocidos por la normativa sectorial estatal; finalmente, y con un carácter más específico, la norma acomete la muy reclamada reforma del sistema de representación del colectivo de artistas, incrementando el nivel de participación en los procesos electorales, tradicionalmente penalizado por el exceso de temporalidad.
  Pese al escaso tiempo transcurrido desde la publicación del RDL 7/2023, existen primeras aproximaciones doctrinales, principalmente sobre las modificaciones del art. 37.4 ET, siendo el objeto del presente trabajo adentrarnos en las otras dos reformas del Estatuto, esto es, la que afecta al régimen de concurrencia de convenios y la que mejora la representatividad sindical del colectivo regulado en el RD 1435/1985.

UNIÓN EUROPEA

- Actualidad de la Unión Europea. De octubre a diciembre de 2023.
  Social actuality of the European Union. From october to december 2023 (RI §427031)
  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 hart 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 2023.

- Hacia el equilibrio de género en las sociedades cotizadas europeas: puntos críticos de la Directiva 2022/2381 y su futura transposición en España.
  Towards gender balance in European listed companies: critical points of the Directive 2022/2381 and its future transposition in Spain (RI §427032)
  Lourdes Mella Méndez
  Este trabajo analiza el camino recorrido por la UE y España para el impulso del equilibrio de género en las sociedades cotizadas desde hace varios años, pues se parte de que la igualdad de género en los consejos de administración de

aquellas es un objetivo estratégico al que no cabe renunciar. Se comienza con el estudio de la fallida Propuesta de Directiva de 2012 y su final aprobación en 2022, cuando la UE da un nuevo y decidido impulso a esta materia en los ámbitos de poder de las grandes empresas. Con todo, la Directiva, como norma unificadora de carácter mínimo, adopta un enfoque moderado y progresivo, cuyo desarrollo queda a los Estados miembros. Nuestro país, ya cuenta con un proyecto de ley en la materia que, en su ámbito de aplicación y en algunos aspectos de contenido, resulta más ambicioso que la norma europea. Cabe esperar que dicho texto provisional llegue a ver la luz y, con su aplicación, ayude a conseguir la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos sociales.

- Derechos humanos y diligencia debida en las empresas multinacionales en la Unión Europea.
  Human rights and due diligence in multinational companies in the European Union (RI §427033)
  Juan Manuel Moreno Díaz
  La diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente es un asunto de especial trascendencia en la actualidad, teniendo en cuenta que el mercado de trabajo global y digitalizado ha hecho que las empresas multinacionales hayan asumido un papel de especial preponderancia, dominando casi absolutamente ese mercado.
  En este contexto, la exigencia de responsabilidad a estas empresas por incumplimientos en el respeto de los derechos los intervinientes, a lo largo de toda la cadena de valor se torna imprescindible, y aquí es fundamental el concepto de diligencia debida. Por ello, es crucial el reconocimiento normativo del concepto, tal como han hecho países de nuestro entorno como Francia, Holanda, Noruega o Alemania, y se está a la espera de que fructifique finalmente la Directiva sobre Diligencia Debida de la UE.

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 2023.
  Spanish constitutional doctrine and of the Court of Justice of the European Union (socio-labour pronouncements) (RI §427034)
  José Ignacio García Ninet
  En esta entrega se recoge los datos esenciales de sentencias, autos y conclusiones generales correspondientes al tercer cuatrimestre de 2023.
  *Del Tribunal Constitucional de España se recogen 4 Sentencias
  *Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se recogen 17 Sentencias, 2 Autos, así como 3 Conclusiones de los Abogados Generales del TJUE, de sumo interés.
  Se tratan temas muy variados del Derecho individual del trabajo y de la Seguridad Social, y que en el ámbito de la UE afectan a muy diversos países, incluso en algún caso a España.

- La discriminación de las parejas de hecho. Cuestión de inconstitucionalidad elevada al Tribunal Constitucional por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.
  The discrimination of the unmarried couples. The question of unconstitutionality raised before the co5nstitutional co5urt, by the social chamber of the Balearic Island High Court of Justice (RI §427035)
  Sonsoles de la Villa de la Serna
  La manifiesta discriminación que sufren las parejas de hecho a efectos del devengo de la pensión de viudedad ha merecido históricamente la denuncia de parte de algunos juzgados y tribunales, minoritarios respecto de aquellos otros que justifican la diferencia de trato con los matrimonios, incluso en supuestos de extensa convivencia y afecto marital, hijos y bienes comunes, titularidad de documentos varios, a falta únicamente del registro municipal, autonómico o notarial. De ahí la importancia de la Cuestión de Inconstitucionalidad elevada recientemente al Tribunal Constitucional por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, con argumentos jurídicos consistentes que obligarán al Tribunal de Garantías a confirmar su restrictiva doctrina actual, o a revisarla y poner fin a la discriminación denunciada.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

- Exégesis de la nulidad objetiva del despido a efectos indemnizatorios a partir del análisis de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2023.
  Exegesis of the objective nullity of the dismissal for compensation purposes based on the analysis of the sentence of the Supreme Court, social chamber, of december 12, 2023 (RI §427036)

Francisco Javier Arrieta Idiakez

El objetivo de este estudio es analizar la importante sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2023, núm. rec. ud. 556/2022, que pone fin al desencuentro existente entre distintos Tribunales Superior de Justicia y entre distintos autores de la doctrina científica en torno a determinar si proceden o no las indemnizaciones contempladas en el artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando se trata de calificar los despidos como nulos en virtud de la nulidad objetiva prevista en el párrafo segundo del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- ¿Es automática la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total de la persona trabajadora? Comentario a la STJUE 18/01/2024.
  Is the termination of the employment contract due to total permanent disability of the worker automatic?. Commentary to the CJEU 18/01/2024 (RI §427037)
  Nieves Rabassó Rodríguez
  Se analiza la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 18 de enero de 2024 dictada en el asunto C-631/22, a consecuencia de la cuestión prejudicial plantead por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, y en virtud de la cual la normativa española que permite el despido de una persona trabajadora con discapacidad permanente de su empresa ex artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, es contraria a la Directiva Europea 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

CUATRO SENTENCIAS MEMORABLES DEL AÑO 2023

- Complemento de maternidad. Varón discriminado e indemnización por el daño causado. Tribunal Supremo -Sala Social. Pleno- Sentencia 977/2023, de 15 de noviembre (Rcud. 5547/2022).
  Maternity supplement. Male discriminated and compensation for damage (RI §427038)
  Lourdes López Cumbre
  Declarada la discriminación del varón en el acceso al complemento por maternidad por aportación demográfica y manifestada una actitud reiteradamente contraria a su concesión por parte del INSS, el Tribunal Supremo ha efectuado varias consideraciones de interés en un cuerpo doctrinal nada despreciable. Con todo, destaca uno de los últimos pronunciamientos en los que se decanta por admitir un daño patrimonial a todos aquellos varones que se enfrentaron a esta situación recurriendo en casación, quienes deberán obtener del INSS una indemnización, fija, única y global, de mil ochocientos euros, esto es, la cantidad tasada para las costas impuestas de contrario en estos procesos. Una decisión que, como todas las importantes, suscita no pocas dudas aplicativas.

- La autorización judicial para administrar la vacuna de la Covid-19 a persona con capacidad limitada, no vulnera derechos fundamentales. Tribunal Constitucional. Sentencia -Pleno- 38/2023, de 20 de abril. Recurso de Amparo 3214/2022 (Boe. 22 de mayo de 2023).
  The judicial authorization to administer the covid-19 vaccine to person with limited capacity does not violate fundamental rights. Constitutional Court. Judgment -plenary- 38/2023, of april 20. Amparo Appeal 3214/2022 (BOE. may 22, 2023) (RI §427039)
  Yolanda Valdeolivas García
  El objeto de la sentencia versa sobre el juicio de constitucionalidad de la vacunación, administrada sin consentimiento de la persona afectada, como acto médico susceptible de afectar al derecho a la integridad personal recogido en el art. 15 CE. Consentimiento que, en este caso, por tratarse de persona que padece demencia severa, correspondería a su tutor legal, quien se niega a otorgarlo, sustituyéndose por autorización judicial. El TC identifica a este propósito los derechos y bienes jurídicos implicados en dicho acto médico de vacunación no consentido como medida eventualmente restrictiva del derecho constitucional a la integridad personal, reconociendo las circunstancias que legitiman una vacunación practicada mediante autorización judicial en un contexto de pandemia y en las condiciones personales de la afectada por la intervención médica, analizando para ello la doctrina del propio tribunal sobre el consentimiento sanitario, el carácter voluntario del régimen de vacunación en España y el fundamento constitucional que permitiría restringir derechos fundamentales mediante una administración obligatoria de la vacunación en el referido entorno pandémico. En este sentido, la protección de la persona discapacitada y el juicio de proporcionalidad de la decisión adoptada por el órgano judicial, legalmente habilitado para ello, centran la argumentación jurídica del TC que conduce finalmente a rechazar el recurso de amparo.

- Aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea a las relaciones laborales jurídico-privadas. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia -Sala Primera- de 9 de

noviembre de 2023, Keolis Agen (C-27122 y 275/22).
Application of the charter of fundamental rights of the European Union to private law relationships (RI §427040)
José Mª. Miranda Boto
La sentencia Keolis Agen del Tribunal de Justicia en 2023 aborda la cuestión del aplazamiento de vacaciones no disfrutadas y la compensación por la extinción del contrato en el ámbito laboral. Aunque estos temas pueden parecer comunes, la sentencia adquiere importancia por la manera en que el Tribunal incorpora y otorga un papel central a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El Tribunal eleva la Carta a su máximo rango, estableciendo su aplicación directa e incondicional en relaciones de derecho privado, especialmente en el ámbito laboral. Esto significa que la Carta se aplica en contextos donde no esté explícitamente mencionada, permitiendo su invocación en situaciones que involucren relaciones laborales privadas. Al afirmar que la Carta se aplica independientemente de la naturaleza jurídica del empleador, el Tribunal amplía su alcance al sector privado, consolidando su importancia en el ámbito laboral. Este desarrollo tiene implicaciones significativas para el derecho laboral en la Unión Europea y plantea interrogantes sobre su posible expansión a otras áreas del Derecho del Trabajo en el futuro.

- Libertad de expresión e insultos a la bandera nacional. Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Sentencia -Sección Quinta- de 8 de junio de 2023. Fragoso Da Costa v. España (Demanda 27926/21).
  Freedom of expression and insulting the national flag (RI §427041)
  Yolanda Maneiro Vázquez
  La STEDH Fragoso Dacosta c. España condenó a ésta por la vulneración del derecho a la libertad de expresión reconocido y garantizado por el artículo 10 del Convenio, como consecuencia de la condena impuesta a un representante sindical por injurias a la bandera nacional en una base militar durante una protesta por el impago de salarios. Esta condena había sido confirmada por la STC 192/2020, que no consideró que las expresiones proferidas quedasen amparadas por el derecho a la libertad de expresión e ideológica. El TEDH falló en sentido contrario, atendiendo a la inexistencia de un discurso de odio o de incitación al a violencia, a la ausencia de disturbios o desórdenes derivados de tales expresiones y a que formaban parte del debate sobre un asunto de interés general.

DOCUMENTOS E INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2023.
  Labour and social security law in Spain in 2023 (RI §427042)
  Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
  En su décima edición, el Informe “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2023” ofrece una síntesis 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 temas que abarcan temática muy variada. En primer lugar, se abordan aquellos en los que se dilucida acerca de los derechos laborales inespecíficos, como la protección frente al acoso, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la tutela de la libertad religiosa, los derechos a la intimidad y a la protección de datos, con especial alusión a la modificación de criterio de la AEPD sobre control de presencia mediante sistemas biométricos, libertad de expresión e información y derecho a la tutela judicial efectiva. Posteriormente, el análisis prosigue con un estudio de las cuestiones relativas a la contratación y el empleo, con especial referencia a la limitación de la contratación temporal tanto en el ámbito público como en el privado, consideraciones sobre el tiempo de trabajo o el empleo en plataformas. En materia de vicisitudes de las relaciones de trabajo, se abordan cuestiones consolidadas como el periodo de prueba o el despido. En lo que al derecho colectivo se refiere, se analizan las principales novedades en materia de derecho de huelga, uso de nuevas tecnologías para fines sindicales, así como otras facultades y garantías de los representantes de los trabajadores, determinación del convenio aplicable o ultraactividad de los convenios colectivos. Por su parte, en la sección relativa a la protección social, se estudian las novedades normativas y reglamentarias sobre distintas prestaciones como la reconocida en supuestos de incapacidad temporal, permanente o en materia de jubilación, con especial interés en las últimas sentencias relativas al complemento para la reducción de la brecha de género. En materia de corresponsabilidad, se analizan asuntos de diversa índole como la negativa a otorgar el permiso de lactancia en caso de que uno de los progenitores no trabajara, la reducción de la jornada por guarda legal, la excedencia por cuidado de hijo o la conexión entre la conciliación y la garantía de indemnidad. También se menciona la reciente presentación de una cuestión de constitucionalidad sobre el acceso a la suspensión por nacimiento de hijos en familias monoparentales. Con relación a la prevención de riesgos laborales, los expertos analizan las principales novedades jurisprudenciales sobre temas tan dispares como las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, la prevención en nuevas formas de trabajo como el trabajo a distancia y el teletrabajo, episodios de temperaturas elevadas o el recargo de las prestaciones. A ello se añade la mención a las notas técnicas de prevención aprobadas en el presente año. Finalmente, los investigadores en materia de derecho procesal abordan las novedades

jurisprudenciales en relación el acceso a la jurisdicción social, eventuales indagaciones sobre la laboralidad de la relación laboral, la prescripción de las deudas salariales o el derecho a un proceso de dilaciones indebidas. El informe se cierra con una mención especial a la validez y eficacia de los procesos extrajudiciales de solución de conflictos.

MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- La obra científica (y literaria) del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. (RI §427043)
  Luis Enrique y Diego de la Villa de la Serna

DERECHO COMPARADO

- Los asesores de pensiones registrados, parientes alemanes de los graduados sociales colegiados españoles.
  Registered pension consultants, german relatives of spanish collegiate social graduates (RI §427044)
  Alberto Arufe Varela y Jesús Martínez Girón
  Los graduados sociales colegiados españoles tienen parientes no sólo en el sur de Europa, sino también en Europa central e, incluso, en los Estados Unidos. Estos parientes suyos centroeuropeos, personificados en los asesores de pensiones registrados alemanes, no son en absoluto familiares íntimos suyos, sino parientes de tercer o ulterior grado (al modo, por ejemplo, de los primos), pues su práctica profesional judicial y extrajudicial se refiere sólo al Derecho de la Seguridad Social. Sobre la base de ese parentesco, nuestros graduados sociales colegiados podrían incluso llegar a actuar profesionalmente y temporalmente en Alemania, desarrollando tareas profesionales de las que se ocupan allí los asesores de pensiones alemanes registrados.

- Anotaciones de “necesidad y urgencia” sobre el “fondo o sistema de cese laboral” incorporado al DNU 70/2023, de 20 de diciembre, en la República Argentina.
  Notes of “necessity and urgency” on the “fund or cessation of employment system” incorporated into DNU 70/2023, of december 20th, in the Argentine Republic (RI §427045)
  Juan Ángel Confalonieri (h)
  En el Boletín Oficial de 26 de diciembre de 2023 se publicó el decreto de necesidad y urgencia (DNU) Nº 70/2023, titulado “Bases para la reconstrucción de la Economía Argentina”. Entre sus múltiples materias, se incluyeron un nutrido grupo de disposiciones dentro del Título IV “Trabajo” que significan una de las reformas más profundas que haya tenido el Derecho del Trabajo en el país. Una de las novedades es, sin duda, el llamado fondo de cese laboral (FCL) destinado a reemplazar el régimen de indemnización por despido sin causa.

- El derecho a la desconexion digital, una mirada desde Cuba.
  The right to digital disconnection, a view from Cuba (RI §427046)
  Yaelsy Lafita Cobas
  El desarrollo de las Tecnologías de la informática y las Comunicaciones ha conllevado a un cambio en la manera de trabajar, lo que ha conducido a que varios trabajadores teletrabajen desde sus casas, trayendo consigo fundamentalmente a que se extiendan su jornada muchas más horas que las pactadas en su contrato de trabajo, influyendo en su descanso y afectando el derecho a la desconexión digital.
  A pesar de que se han emitido normas que regulan el derecho a la desconexión digital no siempre es respetado este derecho. En este trabajo se realiza un análisis sobre el derecho a la desconexión digital desde una perspectiva del derecho de trabajo y su implementación en Cuba y la necesidad de su regulación.
  Los métodos de investigación que fueron utilizados en esta investigación obedecen a los siguientes: Análisis-Síntesis, Deducción e Inducción, Análisis teórico-jurídico, exegético-jurídico y la técnica de investigación de Revisión de documentos y Observación participante.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024