

ÍNDICE

Índice de autores

Prólogo

Hacia un marco europeo de armonización de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las plataformas laborales

- I. El auge de las plataformas digitales y la pervivencia de los problemas de partida
- II. Necesidad de repensar nuevos modelos de trabajo autónomo
- III. La postura del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- IV. El pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre la laboralidad de los riders paso previo a la Ley Rider en España
- V. Balance y perspectivas a nivel europeo
 1. Propuesta de Directiva para la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales: contenido
 2. Marco normativo de la UE del tiempo de trabajo en plataformas digitales
- VI. Conclusiones
- VII. Bibliografía

Flexibilidad en las relaciones laborales

La relación laboral especial de los artistas y personal técnico y auxiliar del espectáculo [art. 2.1 e) ET]

- I. Los primeros antecedentes normativos
- II. La temprana consideración de los artistas como trabajadores
 1. Las primeras leyes laborales
 2. Las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo
 3. La Ley de Relaciones Laborales de 1976
 4. El reconocimiento de la laboralidad por la jurisprudencia
- III. La vigente regulación: el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1435/1985 y su reciente reforma
 1. La ampliación del ámbito subjetivo de aplicación del RD 1435/1985
 2. La adaptación de la contratación temporal artística a la reforma laboral de 2021 y la creación de un contrato temporal artístico
 3. El aumento de la cuantía de la indemnización de fin de contrato
 4. Medidas en materia de Seguridad Social
- IV. La especialidad de la relación laboral artística y su incidencia en los presupuestos sustantivos del tipo contractual
 1. La justificación de la especialidad de la prestación de servicios artísticos
 2. Las notas configuradoras del tipo contractual en el trabajo artístico
- V. Bibliografía citada

La protección frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa. Del Estatuto de los Trabajadores a la Ley 12/2022

- I. A modo de preámbulo
- II. La protección del acoso desde una perspectiva jurídica. Marco normativo
- III. Concepto jurídico de acoso
- IV. Acoso y figuras afines. Delimitación
- V. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 1. Acoso sexual
 2. Acoso por razón de sexo
- VI. La obligación empresarial frente al acoso

1. El convenio número 190 OIT
 2. El actual art. 48 LOI
 3. La obligación empresarial de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital
- VII. A modo de conclusión

La discriminación en las relaciones laborales

- I. Marco normativo
 1. Constitución
 2. Legalidad ordinaria
 - A) Normas sustantivas
 - B) Normas procesales
- II. Consideraciones generales
- III. Supuestos no contemplados explícitamente en el artículo 14 de la constitución
 1. Transexualidad
 2. Discapacidad
 3. Edad
- IV. Nueva causa de discriminación: enfermedad
 1. La enfermedad como factor discriminatorio
 2. Despido del trabajador en situación de enfermedad

La responsabilidad empresarial por accidente de trabajo como derivada del derecho a la seguridad y salud en el trabajo (arts. 4.2.d y 19 ET)

- I. Introducción. Contexto normativo
- II. Responsabilidades del empresario en caso de accidente de trabajo
 1. Responsabilidad penal
 2. Responsabilidad civil
 - A) En el marco del procedimiento penal
 - B) En el marco de un procedimiento civil
 - C) Cuantía
 3. Responsabilidad administrativa
 4. Recargo de prestaciones
 5. Convenios colectivos
- III. Compatibilidades
 1. Responsabilidad penal y administrativa
 2. Responsabilidad penal y civil
 3. Recargo de prestaciones y otras responsabilidades
- IV. Problemática procesal
 1. Competencia y prescripción de la acción
 - A) Responsabilidad penal
 - B) Responsabilidad civil
 - C) Responsabilidad administrativa
 - D) Recargo de prestaciones
 - E) Indemnización convenio colectivo
 2. Acumulación de acciones y de procesos
 3. Prejudicialidad
 4. Juego del efecto positivo de cosa juzgada
 5. Carga probatoria
- V. Responsabilidad en caso de contratas y subcontratas
 1. Responsabilidad penal
 2. Responsabilidad civil
 3. Responsabilidad administrativa
 4. Recargo de prestaciones
- VI. Responsabilidad en caso de sucesión de empresas
 1. Responsabilidad administrativa
 2. Recargo de prestaciones
 3. Responsabilidad civil
- VII. Conclusiones. Necesidad de una reforma

El trabajo a distancia. Comentario al artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Abreviaturas

- I. Los antecedentes remotos y el primitivo artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- II. Las reformas posteriores del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores
- III. La vigente redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores
- IV. Una propuesta para la nueva redacción del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores
- V. Bibliografía recomendada

Principio de igualdad y contrato de trabajo

- I. El principio de igualdad y sus manifestaciones
- II. El derecho fundamental a no ser discriminado
- III. La igualdad y los arts. 4.2 c) y 17 ET
- IV. Igualdad de trato y contrato de trabajo

Discriminación por razón de parentesco

- I. No discriminación en las relaciones laborales
 1. Finalidad de la norma en el texto original (1980)
 2. Finalidad de la norma en el texto actualmente vigente de marzo de 2023
 3. Finalidad de la norma según la Doctrina y los Tribunales. Vínculos por parentesco
- II. No discriminación en las relaciones laborales. Discriminación por razón de parentesco
- III. Aplicación del principio de no discriminación por razón de parentesco en la relación laboral
- IV. Vínculo de parentesco. Ámbito subjetivo incluido en la causa de discriminación
- V. Aspectos procesales relevantes
- VI. Reflexiones finales

Algoritmos y Derecho del trabajo: hacia un estatuto digital de los trabajadores

Preliminar

- I. La empresa y el empleador algorítmico: La era de la empresa post-material
- II. La gran delegación empresarial: La gestión algorítmica del empleo
 1. Procesos de selección de trabajadores sospechosos
 2. Los algoritmos dirigen la empresa
La dependencia algorítmica
 3. El control algorítmico del trabajo en la era del capitalismo de la vigilancia
 - A) La expansión del control biométrico
 - B) El control de la conducta del trabajador: Minority Report laboral
 4. Inteligencia artificial y seguridad y salud en el trabajo
 5. ¿Pueden despedir los algoritmos?
- III. Hacia un Estatuto digital de los Trabajadores

Derecho a la desconexión digital (artículo 20 bis)

- I. Introducción: marco normativo para reforzar las funciones del Derecho del Trabajo
- II. Proteger al trabajador
- III. Regular la relación laboral
- IV. Contribuir al bienestar social
- V. Conclusiones
- VI. Bibliografía consultada

La vida del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Pronunciamientos recientes constitucionales, jurisprudenciales y judiciales

- I. La adaptación de la prestación de servicios para conciliar la vida familiar y laboral
- II. Doctrina constitucional. Últimos pronunciamientos
- III. Jurisprudencia de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo. Recientes sentencias en la materia
- IV. Doctrina de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. Aspectos tratados en la materia por las diferentes Salas
- V. Procedimiento especial de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tratamiento judicial

El control de la jornada laboral

- I. Antecedentes
- II. Regulación de la jornada en el Estatuto de los Trabajadores
- III. El registro de jornada diario
- IV. situación precedente a la regulación normativa del registro de jornada
- V. Régimen de control de jornada establecido por el RDL 8/2019, de 8 de marzo

1. Ámbito de aplicación
2. Delimitación del concepto tiempo de trabajo
3. Obligación de registro y tipo de registro jornada
4. Objeto y contenido del registro de jornada
5. Acceso al registro de jornada y conservación
6. Cumplimiento e incumplimiento de la obligación de registro de jornada y efectos en los derechos individuales del trabajador

Los principales problemas jurídicos del artículo 42 ET: en especial sobre el convenio colectivo aplicable en contratas y subcontratas de obras o servicios

- I. Los principales problemas que plantea el artículo 42 ET
 1. El concepto de propia actividad y su reciente aplicación por el Tribunal Supremo
 2. Contratas y cesión ilegal: la continuidad en la interpretación jurisprudencial y alguna matización
 3. Sucesión de contratas y transmisión de empresas: el mantenimiento de los criterios generales y los nuevos problemas
 4. Reversión de contratas en las administraciones públicas: efectos sobre los trabajadores
- II. La modificación del artículo 42 ET por el RDL 32/2021
 1. El problema del convenio colectivo aplicable en contratas y la jurisprudencia al respecto
 2. El nuevo apartado 6 del artículo 42 ET: ¿Un trampantojo normativo?
 - A) La verdadera regla general
 - B) La regla subsidiaria
 - C) La cláusula de cierre
 - D) Y, además, una excepción

El acuerdo en el período de consultas en los despidos colectivos. La edad como criterio de diferenciación indemnizatoria

- I. El período de consultas como piedra basilar del procedimiento
- II. El papel de la autonomía colectiva en la selección de los trabajadores afectados y en la mejora de la cuantía indemnizatoria
- III. Criterios de selección de los trabajadores afectados por los despidos colectivos que atienden a la edad del trabajador
- IV. La discriminación por edad en la Directiva 2000/78/CE
- V. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2023
- VI. Bibliografía

El despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y por abuso de confianza [art. 54.2 d) ET]

- I. Tensión conceptual y material: buena fe, abuso de derecho y seguridad jurídica
- II. Buena fe en el contrato de trabajo
- III. El despido por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en la doctrina judicial
 1. Conceptualización judicial de esta causa de despido
 2. Exposición de casuística reciente
 - A) Daño a la imagen de la empresa
 - B) Concurrencia desleal
 - C) Lucro indebido: abuso de confianza y disposición de productos propiedad de la empresa o de clientes, en interés propio o de tercero
 - D) Falsedad hacia la empresa
 - E) Realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal
 - F) Otros

Despido y enfermedad del trabajador. La errónea evolución hacia una regulación legal restrictiva e innecesaria. Un análisis crítico, histórico y jurisprudencial

- I. Introducción. Los pasos previos
- II. La derogación del artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores y la llegada de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- III. La doctrina judicial anterior y posterior a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 1. Situación previa a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 2. Situación posterior a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 - A) Declaran la nulidad del despido

- B) Declaran la improcedencia del despido
- IV. Conclusión. La innecesaria regulación integral y el largo y tortuoso camino a la unificación del Tribunal Supremo
- V. Legislación y sentencias

La doctrina judicial sobre la problemática laboral en el concurso de acreedores (art. 57 ET)

I. Introducción

II. La adopción de las medidas de regulación de empleo en los planes de reestructuración

1. El procedimiento aplicable y el respeto a los derechos de información y consulta
2. Prohibición de adoptar medidas de regulación de empleo respecto de los contratos necesarios para la continuación de la actividad empresarial o profesional del deudor
3. El régimen especial de los contratos del personal de alta dirección
 - A) La equiparación legal del consejero ejecutivo al alto directivo
 - B) La extinción del contrato
 - C) La suspensión del contrato
 - D) Procedimiento y competencia

III. Los presupuestos comunes de las medidas de regulación de empleo en el concurso de acreedores

1. Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción
 - A) Las causas económicas
 - B) Las causas técnicas, organizativas o de producción
 - C) La concurrencia de la causa en los supuestos de grupo de empresas a efectos laborales o patológico

2. El carácter colectivo de las medidas

- A) El número de trabajadores afectados
- B) El cómputo del período de noventa días
- C) El número de trabajadores de la plantilla

IV. Especialidades de la legislación concursal en las medidas de regulación de empleo colectivas

1. La declaración de concurso como determinante de la competencia del juez del concurso
 - A) Se han iniciado los trámites, pero aún no se ha adoptado la medida en la fecha de la declaración del concurso
 - B) En la fecha de la declaración del concurso se ha alcanzado un acuerdo en el período de consulta o se ha notificado ya la decisión empresarial de adoptar la medida colectiva
 - C) En la fecha del Auto de declaración de concurso, se ha impugnado ante la jurisdicción social la decisión empresarial
2. La extinción colectiva de contratos de trabajo
3. La suspensión colectiva de las relaciones laborales
 - A) La problemática del cauce adecuado para adoptar la suspensión o reducción temporal de la jornada individual o plural, no colectiva, en el seno del concurso de acreedores
 - B) La naturaleza coyuntural y no estructural de la medida
 - C) La especialidad de la causa económica
4. La reducción temporal colectiva de la jornada de trabajo
5. La modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo
 - A) Concreción legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - B) La adopción de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual en el seno del concurso de acreedores
 - C) La incidencia de la declaración del concurso en la resolución indemnizada del contrato por voluntad del trabajador afectado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo
6. Los traslados colectivos
7. Las resoluciones indemnizadas de los contratos por voluntad de los trabajadores
8. El personal de alta dirección
 - A) Fuentes de la relación laboral especial del personal de alta dirección
 - B) Concepto de alto directivo
 - C) La delimitación entre el alto directivo y el miembro del Consejo de Administración. La teoría del vínculo
 - D) La extinción o la suspensión del contrato del personal de alta dirección durante la tramitación del concurso
 - E) La extinción por voluntad del alto directivo en el caso de la suspensión de su contrato acordada por la administración concursal
 - F) La moderación de la indemnización por el Juez del Concurso
 - G) El aplazamiento del pago del crédito de la indemnización por extinción del contrato del alto directivo

V. El procedimiento concursal de regulación de empleo

1. Legitimación activa
2. La solicitud de inicio del procedimiento concursal de regulación de empleo
3. El período de consultas
 - A) Duración
 - B) El objeto del período de consultas
 - C) La negociación de buena fe
 - D) La participación en el período de consultas de personas naturales o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada
 - E) El acuerdo en el período de consultas
4. El informe de la autoridad laboral
5. La resolución del procedimiento concursal de regulación de empleo por el Juez del Concurso
6. El incidente concursal laboral
7. Recursos frente al auto del Juez del Concurso que resuelve el procedimiento concursal de regulación de empleo

VI. La sucesión de empresa en el concurso de acreedores

1. Normativa aplicable
2. Concepto de unidad productiva
 - A) El elemento subjetivo
 - B) El elemento objetivo
 - C) El elemento teleológico
 - D) La existencia de tracto sucesivo
3. Análisis de los efectos de la sucesión de empresa en el concurso de acreedores
 - A) El tratamiento de la subrogación en los contratos de trabajo de los trabajadores de la concursada, por la empresa adquirente
 - B) La responsabilidad solidaria de ambas empresas, durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas
4. La competencia exclusiva del Juez del Concurso para declarar la existencia de sucesión de empresa

VII. Relación de resoluciones judiciales analizadas en el presente trabajo

La prescripción y caducidad en el contrato de trabajo (arts. 59 y 60.2 ET)

Introducción

I. Prescripción

1. Prescripción ordinaria
2. Prescripción del crédito salarial
3. Prescripción de las obligaciones de tracto único
4. Prescripción de las faltas laborales

II. Caducidad

1. Caducidad de la acción de despido
2. Caducidad de la acción para impugnar las decisiones del empresario en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

Conclusiones

Bibliografía

La buena fe en la negociación colectiva

I. La finalidad de la negociación colectiva. El equilibrio entre los intereses legítimos en presencia

II. El acuerdo como objetivo final de la negociación colectiva

III. El deber de negociación de buena fe en las diferentes fases del proceso de negociación

1. La promoción de la negociación
 - A) La iniciativa para la promoción de la negociación
 - B) La contestación de la parte requerida
 - a) Causa legal
 - b) Causa convencional
 - c) Cuando no se trate de negociar un convenio ya vencido
2. La constitución de la comisión negociadora
 - A) Legitimación en convenio de empresa y de ámbito inferior
 - B) Legitimación en los convenios franja
 - C) Legitimación de convenios sectoriales y convenios de grupo de empresas o empresas enred
 - D) Legitimación en la llamada negociación sectorial virtual
 - E) El reparto de las vocalías en la comisión negociadora
3. La negociación fuera de la comisión negociadora del convenio y las reglas de buena fe

negociadora

4. El deber de información como requisito imprescindible para que la negociación colectiva alcance sus fines
5. El deber de negociación conforme al principio de buena fe
 - A) Las obligaciones positivas
 - B) La dimensión negativa de la obligación de negociar de buena fe
6. Las fórmulas de autocomposición para promover el desbloqueo de la negociación del convenio

Intrahistoria de un Proyecto de Ley. El Estatuto de los Trabajadores

1. Qué debía entenderse por el término Estatuto
2. El contenido posible y su significado
3. Los cuatro títulos del Proyecto de Ley
4. El debate parlamentario