

Información editorial - Metadatos

Revista Española de Derecho del Trabajo

Núm. de revista:	286 (Mayo 2025)
Título	Qué podemos esperar de la directiva europea sobre el trabajo en plataformas
Título en inglés	What we can expect from the European directive on platform work
Autoría	Emilia Castellano Burguillo
Cargo y filiación	Profesora Titular de Universidad. Universidad de Huelva
ORCID	0000-0002-6485-5513
Resumen	El trabajo en plataformas ha supuesto el desarrollo de una nueva forma de entender las relaciones laborales. Se trata de un fenómeno que ha crecido rápidamente en todos los países y que requiere de una regulación legal que marque los criterios para definir los elementos fundamentales de la relación que se establece entre la plataforma y los trabajadores, estableciendo un mínimo de garantías para ello.
Abstract	Platform work has led to the development of a new way of understanding labour relations. This is a phenomenon that has grown rapidly in all countries and that requires legal regulation that sets the criteria to define the fundamental elements of the relationship established between the platform and the workers, establishing a minimum guarantee for this.
Palabras clave	Trabajo en plataformas, algoritmos, presunción de laboralidad, garantías para los trabajadores.
Key words	Platform work, algorithms, presumption of employment, guarantees for workers.
DOI	10.32029/2695-7337-01.286.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	284 (Marzo 2025)
Título	¿Qué hacemos con la incapacidad permanente total 'cualificada'? (parte 2)
Título en inglés	What do we do with 'qualified' total permanent disability? (part 2)
Autoría	Ángel Arias Domínguez
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura
ORCID	0000-0002-6966-8485
Resumen	El funcionamiento técnico de la incapacidad permanente total cualificada está cuestionado desde hace tiempo, por dos razones principalmente. En primer lugar, porque en la concesión del complemento únicamente se tiene en consideración el cumplimiento del requisito de edad exigido reglamentariamente, sin requerir la eficacia de los otros dos pretendidos por la norma: la falta de preparación de la persona trabajadora, y las dificultades para encontrar empleo en su lugar de residencia. Y, en segundo lugar, porque el ya de por sí confuso régimen de compatibilidad entre trabajo y prestación se ha visto sometido recientemente a dos tensiones muy fuertes en sentido diametralmente opuesto: la STS 544/2024, de 11 de abril que pretende cercenar la compatibilidad del trabajo con la incapacidad absoluta, y la STJUE de 18 de enero de 2024 que aboga por permitir que la persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente continúe ejerciendo su actividad laboral en la empresa si es posible con una adaptación del puesto de trabajo o una movilidad funcional a un puesto compatible con su situación. En este contexto, el Proyecto de Ley que pretenda la modificación del ET y de la LGSS para facilitar esa continuidad en la empresa aborda la cuestión sólo de manera parcial, sin dar la solución integral que se propone en este ensayo.
Abstract	The technical operation of qualified total permanent disability has been questioned for some time, for two main reasons. Firstly, granting the supplement only compliance with the age requirement required by regulation is taken into consideration, without requiring the effectiveness of the other two intended by the norm: the lack of preparation of the worker, and the difficulties finding employment in your place of residence. And, secondly, because the already confusing regime of compatibility between work and benefits has recently been subjected to two very strong tensions in diametrically

	opposite directions: STS 544/2024, of April 11, which seeks to curtail the compatibility of work with absolute disability, and the STJUE of January 18, 2024, which advocates allowing the worker declared to be in a situation of permanent disability to continue carrying out their work activity in the company if possible with an adaptation of the job. or functional mobility to a position compatible with your situation. In this context, the Bill that seeks to modify the ET and the LGSS to facilitate this continuity in the company addresses the issue only partially, without providing the comprehensive solution proposed in this essay.
Palabras clave	Incapacidad permanente total cualificada, compatibilidad entre trabajo y prestación.
Key words	Qualified total permanent disability, compatibility between work and benefits
DOI	10.32029/2695-7337.01.284.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	284 (Marzo 2025)
Título	Un sistema probatorio sobre la condición de víctima de violencia de género en la pensión de viudedad: la experiencia española para Ucrania
Título en inglés	An evidentiary system on the status of victims of gender-based violence in the widow's pension: the spanish experience for Ukraine
Autoría	Oleksandr Pryimenko
Cargo y filiación	Investigador Senior (Doctor); Departamento Ciencia Jurídica. Universidad Miguel Hernández de Elche
ORCID	0000-0001-7917-9856
Resumen	El fin del artículo es llevar a cabo propuestas para reformar la legislación ucraniana a partir del estudio de un sistema probatorio sobre la condición de víctima de violencia de género en la pensión de viudedad en España. Teniendo en cuenta las peculiaridades socio jurídicas de Ucrania, se propone un sistema probatorio compuesto por dos listas que permite una amplia lista de pruebas en general, pero limita la excesiva discrecionalidad administrativa. Si el solicitante no puede aportar al menos un documento de la lista básica, deberá presentar tres pruebas cualesquiera de la lista adicional.
Abstract	The purpose of the article is to carry out proposals to reform Ukrainian legislation based on the study of an evidentiary system on the status of a victim of gender violence in the widow's pension in Spain. Considering the socio-legal peculiarities of Ukraine, a two-list evidentiary system is proposed that allows for a broad list of evidence in general but limits excessive administrative discretion. If the applicant cannot provide at least one document from the basic list, he/she must submit any three pieces of evidence from the additional list.
Palabras clave	Widow's pension, victim of gender-based violence, case law, circumstantial evidence and common-law partners.
Key words	Widow's pension, victim of gender-based violence, case law, circumstantial evidence and common-law partners.
DOI	10.32029/2695-7337.02.284.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	283 (Febrero 2025)
Título	¿Qué hacemos con la incapacidad permanente total 'cualificada'? (parte 1)
Título en inglés	What do we do with 'qualified' total permanent disability? (part 1)
Autoría	Ángel Arias Domínguez
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura
ORCID-ID	0000-0002-6966-8485
Resumen	El funcionamiento técnico de la incapacidad permanente total cualificada está cuestionado desde hace tiempo, por dos razones principalmente. En primer lugar, porque en la concesión del complemento únicamente se tiene en consideración el cumplimiento del requisito de edad exigido reglamentariamente, sin requerir la eficacia de los otros dos pretendidos por la norma: la falta de preparación de la persona trabajadora, y las dificultades para encontrar empleo en su lugar de residencia. Y, en segundo lugar, porque el ya de por sí confuso régimen de compatibilidad entre trabajo y prestación se ha visto sometido recientemente a dos tensiones muy fuertes en sentido diametralmente opuesto: la STS 544/2024, de 11 de abril que pretende cercenar la compatibilidad del trabajo con la incapacidad absoluta, y la STJUE de 18 de enero de 2024 que aboga por permitir que la persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente continúe ejerciendo su actividad laboral en la empresa si es posible con una adaptación del puesto de trabajo o una movilidad funcional a un puesto compatible con su situación. En este contexto, el Proyecto de Ley que pretenda la modificación del ET y de la LGSS para facilitar esa continuidad en la empresa aborda la cuestión sólo de manera parcial, sin dar la solución integral que se propone en este ensayo.

Abstract	<p>The technical operation of qualified total permanent disability has been questioned for some time, for two main reasons. Firstly, granting the supplement only compliance with the age requirement required by regulation is taken into consideration, without requiring the effectiveness of the other two intended by the norm: the lack of preparation of the worker, and the difficulties finding employment in your place of residence.</p> <p>And, secondly, because the already confusing regime of compatibility between work and benefits has recently been subjected to two very strong tensions in diametrically opposite directions: STS 544/2024, of April 11, which seeks to curtail the compatibility of work with absolute disability, and the STJUE of January 18, 2024, which advocates allowing the worker declared to be in a situation of permanent disability to continue carrying out their work activity in the company if possible with an adaptation of the job. or functional mobility to a position compatible with your situation. In this context, the Bill that seeks to modify the ET and the LGSS to facilitate this continuity in the company addresses the issue only partially, without providing the comprehensive solution proposed in this essay.</p>
Palabras clave	Incapacidad permanente total cualificada, compatibilidad entre trabajo y prestación.
Key words	Qualified total permanent disability, compatibility between work and benefits
DOI	10.32029/2695-7337.01.283.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	283 (Febrero 2025)
Título	Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia
Título en inglés	Conventional guidelines on the organization of time recording in digitalized activities and remote work
Autoría	M.ª de los REYES MARTÍNEZ BARROSO
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de León
ORCID	0000-0001-8976-6587
Resumen	<p>El objeto de estudio constituye un análisis descriptivo y crítico de las disposiciones convencionales negociadas en materia de registro de jornada (y la doctrina jurisprudencial surgida en torno a las mismas) a partir del rastreo de una muestra de convenios colectivos sectoriales y de empresa o grupo de empresas que se ha considerado significativa por su pertenencia a sectores de actividad digitalizados o que desarrollan con mayor intensidad fórmulas de trabajo a distancia. Dado que el legislador interno no ha establecido cuál deba ser el método empleado para dicho registro, éste habrá de ser necesariamente flexible para adaptarse a la heterogénea realidad empresarial. La peculiaridad del teletrabajo facilita que el registro horario pueda hacerse de forma telemática y remota, mediante sistemas objetivos y no modificables, a través de los propios instrumentos informáticos que se utilizan para el desarrollo de la prestación o de concretas aplicaciones informáticas, existiendo multitud de fórmulas asequibles que permiten el cumplimiento de dicha obligación, para verificar los momentos de inicio y finalización de la prestación diaria con el debido respecto a las cada vez mayores exigencias de flexibilidad.</p>
Abstract	<p>The object of the study is a descriptive and critical analysis of the negotiated collective bargaining provisions on the recording of working hours (and the jurisprudential doctrine that has arisen in relation to them) based on a sample of sectoral and company or group of companies» collective bargaining agreements that have been considered significant because they belong to digitized sectors of activity or those that develop more intensely remote work formulas. Given that the internal legislator has not established the method to be used for such registration, it must necessarily be flexible in order to adapt to the heterogeneous business reality. The peculiarity of telework makes it possible for the time registration to be done telematically and remotely, by means of objective and non-modifiable systems, through the computer tools used for the development of the service or specific computer applications, there being a multitude of affordable formulas that allow compliance with this obligation, to verify the start and end times of the daily service with due respect to the ever-increasing demands of flexibility.</p>
Palabras clave	Tiempo de trabajo, registro de jornada, digitalización, trabajo a distancia, teletrabajo, convenio colectivo, horas extraordinarias, datos biométricos, huella dactilar.
Key words	Working time, time recording, digitization, telecommuting, telework, collective bargaining, overtime, biometric data, fingerprint.
DOI	10.32029/2695-7337.02.283.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	282 (Enero 2025)
Título	Políticas formativas y brecha de género en la doble transición
Título en inglés	Training Policies and the gender gap in the double transition
Autoría	Francisca Bernal Santamaría

Cargo y filiación	Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada a titular). Universidad de Cádiz.
ORCID	0000-0002-6744-3290
Resumen	<p>La formación se configura como un instrumento de transformación del mercado de trabajo y de dignificación de las condiciones de empleo, si tenemos en cuenta la temporalidad y la inestabilidad en el desarrollo de las carreras profesionales de las personas trabajadoras. Esta situación se complica aún más para determinados colectivos como son las personas jóvenes a quienes han acompañado una gran precariedad. Las cifras de desempleo y temporalidad también son visibles si tenemos en cuenta la perspectiva de género. En este contexto, las reformas emprendidas en torno a la formación tienen un alto impacto en la mejora de las cualificaciones tanto de las personas ocupadas como de las personas desempleadas, y revierte positivamente en la competitividad empresarial.</p> <p>En esta sede de análisis abordaremos el empleo de mujeres y también (aunque en menor medida) de las personas jóvenes, singularmente para mujeres jóvenes, por ser dos problemas viejos que siguen presentes en la agenda del legislador.</p>
Abstract	<p>Training is configured as an instrument for transforming the labor market and dignifying employment conditions, if we take into account the temporary nature and instability in the development of the professional careers of workers. This situation is even more complicated for certain groups such as young people, who have been accompanied by great precariousness. Unemployment and temporary employment figures are also visible if we take into account the gender perspective. In this context, the reforms undertaken in the area of training have a high impact on improving the skills of both the employed and the unemployed and have a positive impact on business competitiveness.</p> <p>In this analysis site we will address the employment of women and also (although to a lesser extent) of young people, particularly young women, as these are two old problems that are still present on the legislator's agenda.</p>
Palabras clave	Formación, igualdad, doble transición, transformación, brecha
Key words	Training, equality, double transition, transformation, gap
DOI	10.32029/2695-7337.01.282.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	282 (Enero 2025)
Título	Absentismo laboral: causas, consecuencias y estrategias efectivas para reducirlo
Título en inglés	Absenteeism: causes, consequences and effective strategies to reduce it
Autoría	Alejandra Selma Penalva
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia
ORCID	0000-0003-2116-0057
Resumen	<p>En la constante y vertiginosa evolución que, día a día registra nuestra sociedad, se detectan también importantísimos cambios tanto en el porcentaje de absentismo laboral como en las causas que lo motivan y, por supuesto, en la respuesta que ofrece nuestro propio ordenamiento jurídico para prevenirlo. Si bien el absentismo no es un problema nuevo, actualmente presenta nuevos perfiles que hacen particularmente difícil contrarrestar su incidencia. Tanto es así que posiblemente ha llegado el momento de dejar de agrupar bajo la genérica denominación de «absentismo» cualquier tipo de ausencia, justificada o no, del trabajador a su puesto de trabajo, con el fin de poder ofrecer una respuesta adecuada (la respuesta que se merecen según las muy diferentes naturalezas jurídicas que presentan) a cada una de las situaciones. El presente trabajo pretende explorar sus causas y proponer diversas soluciones.</p>
Abstract	<p>In the constant and vertiginous evolution that our society registers day by day, very important changes are detected in the percentage of absenteeism from work and in the causes that motivate it and, of course, in the response offered by our own legal system to prevent it. Although absenteeism is not a new problem, it currently presents new profiles that make it particularly difficult to counteract its incidence. So much so that the time has possibly come to stop grouping under the generic name of «absenteeism» any type of absence, justified or not, in order to be able to offer an adequate response (the response they deserve according to the very different legal natures they present) to each of the situations.</p>
Palabras clave	Absentismo, ausencias injustificadas, incapacidad temporal, incentivos económicos, discriminación por enfermedad.
Key words	Absenteeism, unexcused absences, temporary disability, economic incentives, discrimination due to illness
DOI	10.32029/2695-7337.02.282.2025

Financiación:	
Núm. de revista:	280 (Noviembre 2024)
Título	El controvertido papel de las mutualidades de previsión social como alternativa al sistema público de pensiones
Título en inglés	The controversial role of mutual social security societies as an alternative to the public pension system
Autoría	Miguel Gutiérrez Pérez
Cargo y filiación	Profesor titular de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de Extremadura.
ORCID	0000-0001-9276-4662
Resumen	En el presente trabajo se aborda el papel que han venido desempeñando las mutualidades de previsión social, en cuanto entidades complementarias y alternativas del sistema público de Seguridad Social. Siendo esta última función, la de entidades alternativas, en la que se centra fundamentalmente este estudio. Con especial referencia al derecho de opción de los profesionales liberales colegiados entre aquellas entidades aseguradoras y su inclusión en el RETA y a las divergencias existentes entre ambos sistemas de aseguramiento, en especial, en lo que se refiere a las cotizaciones o aportaciones y al ámbito prestacional. Lo que, sin duda, viene suscitando un intenso debate acerca de la necesidad de modificar el marco regulador en esta materia.
Abstract	This paper addresses the role that social security mutual societies have been playing, as complementary and alternative entities of the public Social Security system. This last function, that of alternative entities, is what this study fundamentally focuses on. With special reference to the right of choice of registered liberal professionals among those insurance entities and their inclusion in the RETA and to the existing divergences between both insurance systems, especially with regard to contributions or contributions and the scope of benefits. Which, without a doubt, has been sparking an intense debate about the need to modify the regulatory framework in this matter.
Palabras clave	Mutualidad, colegiados, prestaciones, opción, autónomos
Key words	Mutual society, members, benefits, option, self-employed
DOI	10.32029/2695-7337.01.280.2024
Financiación:	
Núm. de revista:	280 (Noviembre 2024)
Título	Concurrencia entre trabajo por cuenta propia y prestaciones por desempleo: de la prohibición absoluta a la relativa en la dinamización del autoempleo
Título en inglés	Concurrency between self-employment and unemployment benefits: from the absolute prohibition to the relative prohibition in order to promote self-employment.
Autoría	María José Caballero Pérez
Cargo y filiación	Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
ORCID	0000-0003-3131-8604
Resumen	La regla general de la incompatibilidad absoluta que sigue rigiendo las relaciones de concurrencia entre las prestaciones por desempleo y el trabajo por cuenta propia, contrasta con las actuales tendencias político-jurídicas a flexibilizar el rigor de esta proscripción desde una perspectiva finalista de promoción del autoempleo. Esta corriente disruptiva quedó tímidamente manifestada en los dos únicos supuestos que, de manera excepcional, permiten simultanear prestación y actividad por cuenta propia, pero sobre todo encuentra su máximo exponente en la doctrina judicial configurada durante la última década sobre la materia. Lo que ha desembocado en una disonancia entre el plano normativo y judicial que sigue sin ser corregida pese a la oportunidad que para ello suponía el RD-ley 2/2024, de 21 de mayo, inspirado en la misma lógica de no penalizar la reincorporación al trabajo.
Abstract	The general rule of absolute incompatibility, that continues to govern the relationships between unemployment benefits and self-employment, contrasts with the current political-legal tendencies to relax the rigor of this prohibition from a perspective of promoting self-employment. This disruptive trend was timidly manifested in the only two cases that, exceptionally, allow unemployment benefit and self-employment to be combined, but above all it finds its maximum exponent in the judicial doctrine configured on the matter. This has caused a dissonance between the normative and judicial level that remains uncorrected, despite the opportunity provided by the RD-ley 2/2024, of 21 May, inspired by the same logic of not penalizing the back to work.
Palabras clave	Desempleo, prestación, trabajo por cuenta propia, incompatibilidad
Key words	Unemployment, economic benefit, self-employment, incompatibility
DOI	10.32029/2695-7337.02.280.2024
Financiación:	
Núm. de revista:	279 (Octubre 2024)
Título	Discapacidad, enfermedad e incapacidad y su relación con la extinción del contrato de trabajo: puntos críticos

Título en inglés	Disability, illness and incapacity and their relationship with the termination of the employment contract: critical points
Autoría	Lourdes Mella Méndez
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Universidad de Santiago de Compostela
ORCID	0000-0001-6486-5589
Resumen	Este trabajo analiza la normativa nacional e internacional que, en los últimos años, se ha venido aprobando para proteger a las personas discapacitadas y contribuir a su inclusión laboral y social en condiciones de igualdad y no discriminación. Dicha normativa ha ido acompañada de la flexibilización del propio concepto de discapacidad, con el fin de dar amparo a un número creciente de personas que se hallan en diferentes situaciones de alteración de la salud, las cuales reducen su capacidad laboral. Un paso clave en esta corriente protectora es la STJUE de 18 de enero de 2024, que exige al empresario la valoración de los ajustes razonables antes de proceder a la extinción contractual por incapacidad permanente del trabajador. Se pone, así, fin a una interpretación literal del art. 49.1.e) ET, que parecía permitir la automaticidad de la extinción tras la resolución firme de IP. Esta sentencia obliga también al legislador español a modificar el citado precepto estatutario, cuyo proyecto de reforma (ya publicado) contiene importantes novedades, apostando por la inclusión laboral de la persona discapacitada a través de la solicitud de los ajustes razonables en el puesto de trabajo o el cambio a otro compatible.
Abstract	This paper analyses the national and international regulations that have been approved in recent years to protect disabled people and contribute to their labour and social inclusion in conditions of equality and non-discrimination. These regulations have been accompanied by the flexibility of the very concept of disability, in order to provide protection to a growing number of people who are in different situations of health impairment, which reduce their work capacity. A key step in this protective trend is the ECJ ruling of 18 January 2024, which requires the employer to assess reasonable adjustments before proceeding to the termination of the contract due to permanent disability of the worker. This puts an end to a literal interpretation of art. 49.1.e) Workers Statute, which seemed to allow the automaticity of termination after the firm resolution of permanent disability. This ruling also forces the Spanish legislator to modify the aforementioned statutory provision, whose draft reform (already published) contains important new features, supporting the labour inclusion of disabled people through the request for reasonable adjustments in the workplace or the change to another compatible one.
Palabras clave	Discapacidad, enfermedad, incapacidad, extinción del contrato, incapacidad permanente, ajustes razonables
Key words	Disability, illness, incapacity, termination of contract, permanent disability, reasonable adjustments.
DOI	10.32029/2695-7337.01.279.2024
Financiación:	
Núm. de revista:	279 (Octubre 2024)
Título	La concesión de una indemnización adicional por despido declarado improcedente en aplicación de lo dispuesto en la Carta Social Europea revisada
Título en inglés	Unfair dismissal compensation in cases of termination of employment in application of the European Social Charter
Autoría	Iciar Alzaga Ruiz
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
ORCID	0000-0002-8643-1092
Resumen	La aplicación por los jueces nacionales de lo dispuesto en la Carta Social Europea revisada no es una cuestión pacífica, como tampoco lo es el valor que ha de darse a las Conclusiones y a las Decisiones emitidas por el Comité Europeo de Derechos Sociales. El presente trabajo pretende contribuir a valorar la posible eficacia directa de la Carta Social Europea, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el control de convencionalidad y el papel que juegan las Conclusiones y las Decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). Con especial interés se analiza la posible concesión de una indemnización adicional a la fijada legalmente en los supuestos de despido declarado improcedente, por aplicación de lo dispuesto en el art. 24 CSEr./1996.
Abstract	The application by national Courts of the European Social Charter is a controversial question. The value due to the European Committee of Social Rights (ECSR) conclusions is neither clear. This study deals with the direct applicability of the European Social Charter, the doctrine of the Constitutional Court on the control of conventionality and the binding of the decisions of the collective complaints procedure. With special interest is analyzed the right to receive compensation that exceeds 33 days per year of service in cases of unfair dismissal.
Palabras clave	Carta Social Europea, eficacia directa, Comité Europeo de Derechos Sociales, control de convencionalidad, jueces nacionales, indemnización por despido

Key words	European Social Charter, direct effect, European Committee of Social Rights, conventionality control, national judges, unfair dismissal compensation
DOI	10.32029/2695-7337.02.279.2024
Financiación:	