Información editorial - Metadatos

Revista Española de Derecho del Trabajo

Núm. de revista:	**299 (Julio-Agosto 2026)**
Título	El alcance de los derechos de información y consulta algorítmica y el posible acceso al código fuente
Título en inglés	The scope of the rights to information and algorithmic consultation and the possible access to the source code
Autoría	Christian García Fernández
Cargo y filiación	Contratado Predoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Santiago de Compostela
ORCID	https://orcid.org/0009-0008-4722-9976
Resumen	El presente artículo analiza el contenido y los límites del derecho de información y consulta de las personas trabajadoras y sus representantes ante la implementación de sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial en la empresa. Se señala la importancia de la transparencia como medida protectora de los derechos laborales y se examina el marco normativo del citado derecho, articulado fundamentalmente a través del RGPD/2016, el ET y el RIA/2024. Asimismo, se destaca el papel de la negociación colectiva como vía para concretar la indeterminación de la norma legal. Finalmente, el estudio aborda el debate doctrinal sobre el derecho de acceso al código fuente, analizando la posible repercusión laboral de la STS 1119/2025, de 11 de septiembre, que obliga a la Administración pública a permitir el acceso al código fuente de sus sistemas algorítmicos.
Abstract	This article analyses the scope and limits of the employees' right to information and consultation and their representation regarding the implementation of algorithmic and Artificial Intelligence systems. It highlights the importance of transparency as a protective measure for labour rights and examines the regulatory framework of the aforementioned right, primarily articulated through the GDPR, the Spanish Workers' Statute, and the AI Act. Furthermore, it emphasises the role of collective bargaining as a mechanism to clarify the vagueness of legal provisions. Finally, the study addresses the doctrinal debate on the right of access to the source code, analysing the potential labour implications of the Spanish Supreme Court Ruling (STS) 1119/2025, of September 11, which mandates Public Administrations to allow access to the source code of their algorithmic systems.
Palabras clave	Derechos de información y consulta, transparencia algorítmica, inteligencia artificial, código fuente.
Key words	Information and consultation rights, algorithmic transparency, artificial intelligence, source code.
DOI	10.32029/2695-7337.01.299.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**298 (Junio 2026)**
Título	El retórico derecho al trabajo de los menores infractores en los centros penitenciarios
Título en inglés	The jurisprudential construction of the representativeness of employers' associations: criteria, scope, and effects
Autoría	Miguel Gutiérrez Pérez
Cargo y filiación	Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura
ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9276-4662
Resumen	El estudio examina en profundidad el régimen jurídico de las asociaciones empresariales en España, poniendo especial atención en la construcción jurisprudencial de su representatividad y mayor representatividad. A partir del análisis del marco constitucional y de la normativa vigente —aún anclada en la Ley 19/1977 y en el RD 416/2015—, el trabajo evidencia la insuficiencia y dispersión regulatoria que caracteriza al asociacionismo empresarial. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo se revela como el elemento clave para delimitar el alcance del derecho de asociación empresarial, su autonomía organizativa y, sobre todo, los criterios que permiten determinar qué organizaciones están legitimadas para negociar convenios colectivos o para participar institucionalmente. El estudio muestra cómo los criterios legales de implantación y ocupación se aplican de forma heterogénea, generando tensiones interpretativas y favoreciendo la litigiosidad. Finalmente, se concluye que la

© ARANZADI LA LEY

	representatividad empresarial es una construcción legal fragmentada que requiere una reforma integral para dotar de coherencia, transparencia y seguridad jurídica al sistema.
Abstract	The study offers an in-depth examination of the legal framework governing employers' associations in Spain, with particular emphasis on the jurisprudential construction of their representativeness and greater representativeness. Based on an analysis of the constitutional framework and the current regulations —still anchored in Law 19/1977 and Royal Decree 416/2015— the work highlights the insufficiency and regulatory fragmentation that characterize employer associational activity. The case law of the Constitutional Court and the Supreme Court emerges as the key element for defining the scope of the employers' right of association, their organizational autonomy, and, above all, the criteria used to determine which organizations are entitled to negotiate collective agreements or to participate institutionally. The study shows how the legal criteria of implantation and employment are applied heterogeneously, generating interpretative tensions and fostering litigation. It concludes that employer representativeness is a fragmented legal construct that requires comprehensive reform to provide coherence, transparency, and legal certainty to the system.
Palabras clave	Representatividad empresarial, mayor representatividad, jurisprudencia, asociaciones empresariales, negociación colectiva.
Key words	Employer representativeness, Greater representativeness, case law, employers' associations, Collective bargaining.
DOI	10.32029/2695-7337.01.298.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**297 (Mayo 2026)**
Título	Dignidad digital de la persona trabajadora, IA y tutela de la privacidad en el ordenamiento jurídico italiano
Título en inglés	Digital Dignity of the Worker, Artificial Intelligence, and the Protection of Privacy within the Italian Legal Framework
Autoría	Dario Calderara
Cargo y filiación	Ricercatore in tenure track (RTT). SAPIENZA Università di Roma
ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0605-9543
Resumen	El artículo analiza la protección de la dignidad de las personas trabajadoras en el ordenamiento jurídico italiano, centrándose en la centralidad constitucional del trabajo y en el papel de las normas laborales inderogables como mecanismo de tutela de la persona trabajadora en cuanto parte débil de la relación laboral. Asimismo, examina la privacidad como un componente esencial de la dignidad, poniendo de relieve los crecientes desafíos derivados de la digitalización, la gestión algorítmica y la toma de decisiones automatizadas en el ámbito laboral. El trabajo evalúa la adecuación de los marcos jurídicos nacional y de la Unión Europea —incluidos el derecho de protección de datos, el Reglamento de Inteligencia Artificial y la Directiva sobre el trabajo en plataformas— y analiza la relevancia del Estatuto de los Trabajadores italiano como modelo de protección preventiva y participativa.
Abstract	This article analyses the protection of workers' dignity in the Italian legal system, focusing on the constitutional centrality of work and the role of mandatory labour rules in safeguarding the worker as the weaker party. It examines privacy as a key component of dignity, highlighting the growing challenges posed by digitalisation, algorithmic management and automated decision-making in the workplace. In addition, the paper assesses the adequacy of national and EU legal frameworks, including data protection law, the AI Act and the Platform Work Directive, and discusses the relevance of the Italian Workers' Statute as a model of preventive and participatory protection.
Palabras clave	Dignidad, trabajo, privacidad, algoritmos.
Key words	Dignity, work, privacy, algorithms.
DOI	10.32029/2695-7337.05.01.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**296 (Abril 2026)**
Título	El retórico derecho al trabajo de los menores infractores en los centros penitenciarios
Título en inglés	The rhetorical right to work for juvenile offenders in prisons
Autoría	Alberto Ayala Sánchez

Cargo y filiación	Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Contratado Doctor) Universidad de Cádiz
ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4380-1441
Resumen	El objetivo del presente artículo será reflexionar sobre si los menores internos en centros penitenciarios gozan de un derecho al trabajo al que se puede calificar jurídicamente como fundamental dada su situación sistemática (art. 25.2 de la Constitución), o simplemente dicho derecho es una duplicidad o repetición del derecho al trabajo reconocido a todos los ciudadanos en el art. 35 de nuestra Carta Magna. Para alcanzar dicho objetivo será necesario dilucidar qué naturaleza jurídica tiene el derecho al trabajo de los menores infractores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal. Una vez aclarada su naturaleza jurídica habrá que observar qué virtualidad práctica y real tiene el citado derecho al trabajo de los menores infractores.
Abstract	The purpose of this article is to reflect upon whether minors detained in correctional facilities (or penitentiary centers) possess a right to work that can be legally categorized as a fundamental right, given their systemic situation (pursuant to Article 25.2 of the Constitution), or if said right is merely a duplication or repetition of the right to work recognized for all citizens under Article 35 of our Magna Carta (or Constitution). To achieve this objective, it will be necessary to elucidate (or ascertain/determine) the legal nature (or juridical nature) of the right to work held by minor offenders subject to the execution of custodial measures for the fulfilment of their criminal liability. Once its legal nature has been clarified, it will be necessary to observe the practical and real effect (or practical and actual enforceability/practical virtuality) of the aforementioned right to work of minor offenders.
Palabras clave	Menores infractores, derecho al trabajo, derecho fundamental, derecho subjetivo.
Key words	Juvenile offenders/delinquents, right to work, fundamental right, subjective right.
DOI	10.32029/2695-7337.01.296.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**295 (Marzo 2026)**
Título	El mantenimiento de la relación laboral como requisito del artículo 50 ET: un obstáculo a la movilidad laboral en la Unión Europea
Título en inglés	The maintenance of the employment relationship as a requirement under article 50 of the Workers' Statute: an obstacle to labour mobility in the European Union
Autoría	Samuel Prol Pastor
Cargo y filiación	Abogado laboralista. Doctor en Derecho Universidad de Murcia
ORCID	https://orcid.org/0009-0004-8425-0046
Resumen	En el presente artículo se analiza si la normativa española que supedita la extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario, prevista en el art. 50 ET, se ajusta al régimen de libre circulación de trabajadores del art. 45 TFUE o, por el contrario, podría infringirlo, ofreciendo la respuesta que exigiría una eventual cuestión prejudicial ante el TJUE. A partir del derecho comparado y de la jurisprudencia relevante, se examina si dicho requisito puede configurarse como un obstáculo injustificado a la libre circulación de trabajadores.
Abstract	The present article analyzes whether the Spanish regulation that makes the compensated termination of an employment contract due to a serious breach by the employer, as provided in article 50 of the Workers' Statute, contingent upon certain requirements, complies with the free movement of workers regime under article 45 TFEU or, alternatively, could infringe it, offering the answer that would be required in a potential request for a preliminary ruling before the CJEU. Drawing on comparative law and relevant case law, the article examines whether this requirement may constitute an unjustified obstacle to the free movement of workers.
Palabras clave	Extinción indemnizada, libre circulación de trabajadores, cuestión prejudicial.
Key words	Termination with compensation, free movement of workers, preliminary ruling.
DOI	10.32029/2695-7337.01.295.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**294 (Febrero 2026)**
Título	La dimensión social de la sostenibilidad: estrategias multinivel para una transición justa

Título en inglés	The social dimension of sustainability: multilevel strategies for a just transition
Autoría	Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Cargo y filiación	Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de La Laguna
ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2582-0991
Resumen	La transición justa constituye la dimensión sociolaboral de la acción climática, y es, junto con la económica y la ecológica, uno de los tres pilares sobre los que descansa el proceso de transformación que están experimentando economías, sectores y sociedades del mundo entero. Aunque existan diferencias en relación con la magnitud de los efectos del cambio climático, de lo que no cabe duda es de que sus consecuencias están impactando severamente sobre los mercados laborales, los territorios y las familias. Todo lo cual explica que en los últimos años se haya impulsado una acción mundial coordinada para garantizar una transición energética con criterios de justicia social. En su aspiración más elevada, está llamada a materializar un cambio radical de modelo que logre «no dejar a nadie atrás», aunque una lectura más realista permite afirmar que el verdadero éxito de este empeño estará en canalizarlo hacia la consecución de una sostenibilidad con el menor daño social posible. Con el Pacto Verde europeo como telón de fondo, España ha diseñado su propia Estrategia de Transición Justa, a fin de prever y gestionar con criterios de equidad y solidaridad las consecuencias sobre los trabajadores y las comarcas directamente vinculadas a las actividades que se están viendo desplazadas —a veces, directamente desaparecidas— como consecuencia de la descarbonización de la economía.
Abstract	A just transition constitutes the social and labor dimension of climate action and, together with the economic and ecological dimensions, is one of the three pillars underpinning the transformation process currently being experienced by economies, sectors, and societies around the world. Although there are differences in the magnitude of the effects of climate change, there is no doubt that its consequences are having a severe impact on labor markets, territories, and even families. All of this explains why, in recent years, coordinated global action has been promoted to ensure an energy transition based on social justice criteria. At its highest level, it aims to bring about a radical change in the model that achieves «leaving no one behind», although a more realistic view suggests that the true success of this endeavor will lie in channeling it towards achieving sustainability with the least possible social damage. With the European Green Deal as a backdrop, Spain has designed its own Just Transition Strategy, in order to anticipate and manage, with criteria of equity and solidarity, the consequences for workers and regions directly linked to activities that are being displaced—sometimes disappearing—as a result of the decarbonization of the economy.
Palabras clave	Sostenibilidad, transición justa, cambio climático, empleo, justicia social.
Key words	Sustainability, just transition, climate change, employment, social justice.
DOI	10.32029/2695-7337.01.294.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**293 (Enero 2026)**
Título	Las implicaciones de la reducción de la jornada laboral máxima en España: Un acercamiento preliminar
Título en inglés	The implications of reducing the maximum working day in Spain: A preliminary approach
Autoría	María del Carmen Peral López
Cargo y filiación	Profesora Ayudante Doctora UCO
ORCID	https://orcid.org/0009-0008-5587-9215
Resumen	En este acercamiento a un análisis de las implicaciones que podría tener la reducción de la jornada laboral máxima en España, se muestra el alcance multifacético de dicha reducción en nuestro país. Para ello se ha tenido en cuenta su evolución histórica de la jornada laboral, con el examen de las interacciones entre la diversa normativa laboral y su repercusión socioeconómica, en el contexto del avance de las nuevas tecnologías, que se traduce en cambios socioculturales y nuevas formas de trabajo, así como el abordaje a la problemática del uso abusivo de las horas extraordinarias, que hacen necesario un sistema eficaz de registro horario, y el bienestar social con el imprescindible equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
Abstract	This approach to an analysis of the potential implications of reducing the maximum working day in Spain reveals the multifaceted scope of such a reduction in our country. To this end, the historical evolution of the working day has been taken into account, with an examination of the interactions between the various labor regulations and their socioeconomic impact, with a constant advance in new technologies that translates into sociocultural changes and new ways of working, as well as addressing the problem of the abusive use of overtime, which requires an effective time recording system, and the

	importance of social well-being with the essential balance between work, family, and personal life.
Palabras clave	Reducción jornada laboral máxima, horas extraordinarias, bienestar social, conciliación.
Key words	Reduction of maximum working hours, overtime, social welfare, work-life balance.
DOI	10.32029/2695-7337.01.293.2026
Financiación:	
Núm. de revista:	**291 (Noviembre 2025)**
Título	Estudio comparado de la legislación española y portuguesa sobre la laboralidad en plataformas digitales mediante el uso de la tecnología Blokchain y su adaptación a la Directiva (UE) 2024/2831
Título en inglés	Comparative Study of Spanish and Portuguese Legislation on the Employment Status in Digital Platforms using Blokchain Technology and its Adaptation to Directive (EU) 2024/2831
Autoría	Belén Lara Ros
Cargo y filiación	Personal Investigador Dpto. de Ciencia Jurídica Universidad Miguel Hernández de Elche Doctoranda del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas — Universidad Miguel Hernández
ORCID	https://orcid.org/0009-0006-6653-9510
Autoría	Fco. Javier Fernández Orrico
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dpto. de Ciencia Jurídica Universidad Miguel Hernández de Elche
ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4184-6160orrico@umh.es
Resumen	El presente estudio ofrece un análisis crítico y comparado de la legislación española y portuguesa sobre la laboralidad del trabajo en plataformas digitales, en el contexto de la futura transposición de la Directiva (UE) 2024/2831. Tanto la Ley 12/2021 en España, como la Lei 13/2023 en Portugal han supuesto un avance en el reconocimiento jurídico de la presunción de laboralidad, pero su aplicación práctica revela problemas comunes: dificultades para acreditar la dependencia real de las personas trabajadoras, opacidad en el funcionamiento de los algoritmos y debilidades en los mecanismos de supervisión pública y sindical. La Directiva europea trata de responder a estas carencias mediante mandatos de transparencia y nuevas garantías, aunque corre el riesgo de quedarse en un plano meramente declarativo. Como resultado de este diagnóstico crítico, el artículo plantea la incorporación de la tecnología Blockchain como instrumento capaz de resolver dichos déficits detectados, al permitir una trazabilidad inalterable, tanto de las relaciones de trabajo como de un control verificable de los sistemas automatizados. La conclusión es clara, solo si la transposición, tanto nacional como la del resto de los Estados miembros se acompaña de soluciones tecnológicas innovadoras, se podrá garantizar una protección real y efectiva de los derechos laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de estas plataformas, de lo contrario la Directiva (UE) 2024/2831 se puede convertir en letra muerta.
Abstract	This study offers a critical and comparative analysis of Spanish and Portuguese legislation on the employment status in digital platforms, in the context of the forthcoming transposition of Directive (EU) 2024/2831. Both Spain's Law 12/2021 and Portugal's Law 13/2023 represent significant progress in the legal recognition of the presumption of employment, but their practical application reveals common problems: difficulties in proving the actual subordination of workers, opacity in the functioning of algorithms, and weaknesses in public and trade union oversight mechanisms. The European Directive seeks to address these shortcomings through transparency mandates and new safeguards, although it risks remaining merely declarative. As a result of this critical diagnosis, the article proposes the incorporation of Blockchain technology as an instrument capable of overcoming the deficits identified, by enabling immutable traceability of employment relations and verifiable control of automated systems. The conclusion is clear: only if the transposition-both at national level and across the Member States-is accompanied by innovative technological solutions will it be possible to ensure real and effective protection of the labour rights of workers providing services through these platforms; otherwise, Directive (EU) 2024/2831 may well become a dead letter.
Palabras clave	Plataformas digitales, laboralidad, Blockchain, transparencia algorítmica, innovación regulatoria, Directiva (UE) 2024/2831, España, Portugal.
Key words	Digital platforms, employment status, Blockchain, algorithmic transparency, regulatory innovation, Directive (EU) 2024/2831, Spain, Portugal.
DOI	https://doi.org/10.32029/2695-7337-04.291.2025
Financiación:	

Núm. de revista:	**291 (Noviembre 2025)**
Título	La problemática de la cesión ilegal de trabajadores en el ecosistema de las plataformas digitales. Nuevas fronteras del poder empresarial
Título en inglés	The challenge of ilegal transfer or workers in the digital platform ecosystem: New frontiers of employer control
Autoría	Inés Delgado López
Cargo y filiación	Abogada Laboralista en Ceca Magán Abogados
ORCID	
Resumen	La irrupción de las plataformas digitales en el entorno de trabajo ha desplazado el control laboral desde el empresario tradicional hacia sistemas algorítmicos, generando nuevos retos interpretativos en torno a la cesión ilegal de trabajadores. El presente artículo tiene como finalidad evidenciar las carencias del art. 43 ET ante la realidad del trabajo en plataformas digitales. Se sostiene que los criterios tradicionales resultan insuficientes y requieren una reinterpretación adaptada a la complejidad de los entornos algorítmicos y de las redes empresariales. En contraste con el enfoque adoptado por la jurisprudencia reciente y la doctrina europea, se aboga por un enfoque funcional y equilibrado que evite automatismos sancionadores, preserve la seguridad jurídica y permita a las empresas innovar y organizarse en redes productivas sin riesgo de calificaciones arbitrarias.
Abstract	The emergence of digital platforms in the workplace has shifted labor control from the traditional employer to algorithmic systems, creating new interpretative challenges regarding the unlawful transfer of workers. The purpose of this article is to highlight the shortcomings of art. 43 of the Spanish Workers Statute in light of the realities of platform-based work. It argues that the traditional criteria are insufficient and require reinterpretation adapted to the complexity of algorithmic environments and business networks. In contrast with the approach adopted by recent case law and European doctrine, the article advocates for a functional and balanced perspective that avoids punitive automatism, safeguards legal certainty, and enables companies to innovate and organize productive networks without the risk of arbitrary reclassification.
Palabras clave	Cesión ilegal, gestión algorítmica, subcontratación, redes empresariales.
Key words	Illegal transfer of workers, algorithmic management, subcontracting, business networks.
DOI	10.32029/2695-7337-03.291.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**291 (Noviembre 2025)**
Título	Análisis del proyecto de ley de función pública de la AGE y oportunidades para el ámbito gestor de la Seguridad Social
Título en inglés	Analysis of the draft law on public service of the General State Administration (AGE) and opportunities for the management of Social Security
Autoría	Rashid Mohamed Vázquez
Cargo y filiación	Doctor por la Universidad de Salamanca, CNAI Derecho y Jurisprudencia, Funcionario del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca
ORCID	
Resumen	La planificación, ordenación y gestión de recursos humanos en la Administración General del Estado sigue anclada en un marco normativo que data de 1984. Siguiendo la línea de modernización a la que pretendía dar paso el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, el Gobierno ha remitido a las Cortes un Proyecto de Ley que pretende poner fin a las dos décadas de retraso en la modernización del marco normativo de la función pública española y por ende, del servicio público prestado por el Estado. Este trabajo analiza los profundos cambios que traería esta nueva política de función pública que, en caso de materializarse, supondría un revulsivo que transformaría el paradigma burocrático de administración y que posibilitaría al ámbito gestor de la Seguridad Social profundizar en un nuevo modelo de gestión de recursos humanos que modernice su actual organización. Se repasan así en este trabajo las posibilidades, vinculadas a la nueva gestión pública, que se abren para la gestión de recursos humanos de la seguridad social: horizontalización de estructuras, potenciación de retribuciones variables o un nuevo modelo de personal de alta dirección.
Abstract	The planning, organization, and management of human resources in the General State Administration remains anchored in a regulatory framework dating back to 1984. Following the path of modernization that the 2007 Basic Statute of Public Employees intend to promote, the Government has submitted to Parliament a Bill that seeks to put an end to the two-decade delay in modernizing the regulatory framework of the Spanish civil service and, consequently, of the public service provided by the State. This paper analyzes the profound changes that this new civil service policy would bring. If implemented, it would be a game-changer that would transform the bureaucratic paradigm of administration and enable the management of Social Security to further develop a new organization of its

	human resources. This paper reviews the possibilities, linked to new public management, that are opening up for the management of social security human resources: horizontalization of structures, strengthening of variable remuneration, and a new model for senior management personnel.
Palabras clave	Seguridad Social, Recursos Humanos, Administración Pública.
Key words	Social Security, Human Resources, Public Administration.
DOI	10.32029/2695-7337-02.291.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**291 (Noviembre 2025)**
Título	La nueva educación 4.0 y la regulación del tiempo de trabajo en las formas tecnológicas de empleo
Título en inglés	The new Education 4.0 and the regulation of working time in technological forms of employment
Autoría	Stefano Bellomo
Cargo y filiación	Profesor ordinario de la Universidad Perugia
ORCID	
Resumen	El ensayo titulado «La nueva educación 4.0 y la regulación del tiempo de trabajo en las formas tecnológicas de empleo», ofrece un análisis exhaustivo de cómo la digitalización está transformando tanto los contenidos didácticos como las estructuras jurídicas que regulan la jornada laboral en sus múltiples variantes, desde el trabajo presencial hasta el remoto y el basado en plataformas digitales. En el prefacio, el autor sitúa el origen de la «educación 4.0» en las décadas recientes, cuando la incorporación masiva de ordenadores, tabletas y robots automatizados, junto con el desarrollo de la inteligencia artificial y la cadena de bloques, ha propiciado un nuevo «taylorismo digital» que traslada a sistemas algorítmicos funciones que antes ejercía el empleador. Esta revolución tecnológica no solo ha dificultado la identificación del sujeto titular del poder directivo, sino que ha precipitado una crisis del concepto tradicional de subordinación, en favor de esquemas propios de la Industria 4.0. Asimismo, la digitalización ha impulsado políticas educativas como el Plan Nacional de Escuela Digital y el PNRR italiano, orientadas a crear espacios híbridos de aprendizaje físico y virtual. En la sección dedicada a la regulación del tiempo de trabajo, se recuerda que la Directiva 2003/88/CE y su trasposición al ordenamiento italiano establecen una dicotomía formal entre «tiempo de trabajo» y «período de descanso», basada en la noción clásica de jornada continua. Sin embargo, las tecnologías digitales han erosionado esta frontera: por un lado, habilitan una mayor flexibilidad; por otro, generan fenómenos de intensificación sincrónica (disponibilidad inmediata) y diacrónica (ampliación real de la jornada), que pueden derivar en hiperconectividad y porosidad del tiempo personal. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha contribuido a redefinir estos conceptos a través de su jurisprudencia. La sentencia Matzak (C-218/15) de 2018 reconoce que no basta la ausencia de presencia física para excluir del tiempo de trabajo periodos en que el trabajador soporta restricciones severas a su autonomía; la clave reside en la intensidad del condicionamiento, medida, por ejemplo, a través del tiempo de reacción ante requerimientos. Sentencias posteriores (Radiotelevizija Slovenija, Stadt Offenbach) han profundizado en estos criterios, que resultan plenamente aplicables al teletrabajo. Respecto al «trabajo ágil» (smart working), la Ley italiana 81/2017 lo define como una organización basada en fases, ciclos y objetivos, sin sujeción a horarios o lugares precisos, pero sujeta a los límites máximos diarios y semanales de la normativa general. La flexibilidad que permite no debe traducirse en disponibilidad ilimitada, pues la remuneración sigue vinculada al tiempo efectivamente trabajado y a la aplicación de los principios interpretativos de la jurisprudencia europea sobre delimitación temporal. Dentro de este marco, el derecho a la desconexión emerge como un instrumento esencial para preservar la esfera privada y la salud psicofísica del trabajador frente a la expectativa de accesibilidad permanente. El autor identifica tres modelos europeos: uno legislativo-negociado (Francia con la Loi El Khomri; Bélgica), otro basado únicamente en la negociación colectiva (Alemania, Austria) y un tercero italiano, que lo vincula al pacto individual de trabajo ágil (art. 19, Ley 81/2017). También destaca la fragmentación normativa española, que incorpora derechos digitales sin definirlos claramente. La Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 propone una directiva que define la desconexión y exige sistemas objetivos, fiables y accesibles para medir la jornada diaria, garantizando el registro verificable por el trabajador. Asimismo, prevé excepciones acotadas (casos de fuerza mayor) con compensación retributiva y subraya el papel de la negociación colectiva en la implementación de modalidades prácticas de desconexión, la evaluación de riesgos psicosociales y la formación de los empleadores. En el ámbito del trabajo en plataformas, la imprevisibilidad de la demanda y la intensa competencia algorítmica plantean retos singulares. Bellomo cita las sentencias italianas que reconocen la subordinación de riders (Glovo, Palermo 2020; Milán 2022) basándose

	en la existencia de horarios y sistemas disciplinarios de puntos. La reciente Directiva (UE) 2024/2831 aborda principalmente la transparencia y la supervisión humana de sistemas automatizados, pero carece de medidas concretas sobre regulación horaria. Finalmente, el autor concluye que, pese a la desmaterialización del espacio de trabajo, el factor temporal sigue siendo crucial: en la calificación de la relación laboral, en la protección de trabajadores vulnerables frente al «tiempo gris» no remunerado y en el cumplimiento del mandato constitucional de una remuneración proporcional al trabajo realizado. El autor aboga por un «Estatuto del trabajador digital» y por una armonización europea que profundice el Pilar Europeo de Derechos Sociales, situando el tiempo de trabajo como garantía de la salud, la dignidad y el desarrollo personal en la era digital.
Abstract	The essay titled «New Education 4.0 and the Regulation of Working Time in Technological Forms of Employment» offers a comprehensive analysis of how digitalization is transforming both educational content and the legal frameworks that regulate working hours in their multiple variants, ranging from in-person work to remote and platform-based labor. In the preface, the author traces the origins of «Education 4.0» to recent decades, during which the mass integration of computers, tablets, and automated robots, along with the development of artificial intelligence and blockchain, has fostered a new «digital Taylorism.» This system transfers functions once exercised by employers to algorithmic mechanisms. This technological revolution has not only complicated the identification of the individual holding managerial authority, but it has also triggered a crisis in the traditional concept of subordination, in favor of models characteristic of Industry 4.0. Likewise, digitalization has driven educational policies such as the National Digital School Plan and Italy's National Recovery and Resilience Plan (PNRR), aimed at creating hybrid learning environments that combine physical and virtual dimensions. In the section devoted to the regulation of working time, it is recalled that Directive 2003/88/EC and its transposition into the Italian legal system establish a formal dichotomy between «working time» and «rest period,» based on the classical notion of a continuous working day. However, digital technologies have eroded this boundary: on one hand, they enable greater flexibility; on the other, they give rise to phenomena of synchronous intensification (immediate availability) and diachronic intensification (actual extension of the working day), which may lead to hyperconnectivity and the blurring of personal time. The Court of Justice of the European Union (CJEU) has contributed to redefining these concepts through its case law. The 2018 Matzak ruling (C-218/15) recognizes that the mere absence of physical presence is not sufficient to exclude from working time those periods in which the worker is subject to severe restrictions on autonomy; the key lies in the intensity of such constraints, measured, for example, by the required response time to demands. Subsequent rulings (Radiotelevizija Slovenija, Stadt Offenbach) have further elaborated on these criteria, which are fully applicable to telework. With regard to «smart working,» Italian Law 81/2017 defines it as an organizational model based on phases, cycles, and objectives, not bound by specific times or places, but still subject to the maximum daily and weekly limits established by general labor regulations. The flexibility it enables must not translate into unlimited availability, since remuneration remains linked to the time actually worked and to the interpretative principles developed in European jurisprudence concerning temporal delimitation. Within this framework, the right to disconnect emerges as an essential tool for safeguarding the private sphere and the psycho-physical health of workers in the face of constant availability expectations. The author identifies three European models: one legislative-negotiated (France with the Loi El Khomri; Belgium), another based exclusively on collective bargaining (Germany, Austria), and a third, the Italian model, which ties the right to the individual agreement on smart working (Art. 19, Law 81/2017). The essay also highlights the normative fragmentation in Spain, which incorporates digital rights without providing clear definitions. The European Parliament's Resolution of 21 January 2021 proposes a directive that defines disconnection and requires objective, reliable, and accessible systems to track the daily working time, ensuring it can be verifiably recorded by the worker. It also provides for narrowly defined exceptions (in cases of force majeure) with compensatory remuneration and emphasizes the role of collective bargaining in implementing practical disconnection modalities, assessing psychosocial risks, and training employers. In the context of platform work, the unpredictability of demand and intense algorithmic competition pose unique challenges. Bellomo cites Italian rulings that recognize the subordination of riders (Glovo, Palermo 2020; Milan 2022), based on the existence of schedules and disciplinary point-based systems. The recent Directive (EU) 2024/2831 primarily addresses transparency and human oversight of automated systems but lacks concrete measures for regulating working time. Finally, the author concludes that despite the dematerialization of the workplace, the temporal factor remains crucial: in the legal classification of employment relationships, in the protection of vulnerable workers from unpaid «grey time,» and in fulfilling the constitutional mandate of remuneration proportional to work performed. The author advocates for a «Digital Worker Statute» and for European harmonization that strengthens

	the European Pillar of Social Rights, positioning working time as a guarantee of health, dignity, and personal development in the digital age.
Palabras clave	Digitalización, tiempo de trabajo, desconexión, Unión Europea.
Key words	Digitalization, working time, right to disconnect, European Union.
DOI	10.32029/2695-7337-01.291.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**290 (Octubre 2025)**
Título	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social: aproximación a varias experiencias nacionales de digitalización con especial atención a las infracciones automatizadas
Título en inglés	Labor inspectorate service: an approach to several national experiences of digitalization with special attention to the automation of interventions
Autoría	María Salas Porras
Cargo y filiación	Profa. Titular de Universidad Dpto. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Universidad de Málaga
ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1146-6880
Resumen	La automatización de las infracciones socio-laborales —ex RD-ley 2/2021— o el expediente digital judicial —ex RD-ley 6/2023— son solo la punta del iceberg con que podría identificarse la digitalización del sector público, una senda esta auspiciada desde Europa y apoyada por la OIT en lo que a su ámbito corresponde. Si bien es cierto que ambas instituciones internacionales abogan por equilibrar los derechos del ciudadano y la colectividad con los objetivos de la administración digitalizada, no es menos verdad que abundar en las medidas y regulaciones finalmente adoptadas conduce al observador a páramos significativamente distintos. Como tantos otros países, España, Albania, Portugal, Brasil, Perú y Chile son sociedades-ensayo que se han aventurado a implementar la IA en sus servicios de inspección laboral sin sopesar, suficientemente a nuestro criterio, las consecuencias.
Abstract	The automation of labour inspection records (Royal Decree-law 2/2021) or the digital court file (Royal Decree-Law 6/2023) are just the tip of the iceberg that could be used to identify the digitalisation of the public sector. This path is sponsored by Europe and supported by the ILO, where applicable. While it is true that both international institutions advocate balancing the rights of citizens and the community with the objectives of digitalised administration, it is no less true that dwelling on the measures and regulations ultimately adopted leads the observer to significantly different places. Spain, Albania, Portugal, Brazil, Peru, and Chile are, like so many other countries, trial societies that have ventured to implement AI in their labour inspection services without sufficiently considering the consequences, in our opinion.
Palabras clave	Automatización de infracciones, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, algoritmos, ecosistema de IA.
Key words	Automation of labour inspection records, Labour and Social Security Inspectorate Service, algorithms, AI ecosystem.
DOI	10.32029/2695-7337-02.290.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**290 (Octubre 2025)**
Título	Igualdad y no discriminación por razón de sexo en el deporte profesional: una aproximación al concepto de «trabajo de igual valor»
Título en inglés	Equality and non-discrimination on grounds of sex in professional sport: an analysis of the concept of «work of equal value»
Autoría	Iván Antonio Rodríguez Cardo
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Oviedo
ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0721-467Xrodriguezivan@uniovi.es
Resumen	Las diferencias entre el deporte profesional masculino y el femenino, aunque siempre han existido, han merecido mayor atención pública en los últimos años. Entre los aspectos más controvertidos destaca la diferencia en la compensación económica obtenida por los deportistas, de ordinario muy superior en el caso de los varones. El presente estudio tiene como propósito identificar las razones de esa —muy sensible— diferencia y efectuar un análisis sobre su licitud desde la perspectiva de los principios de igualdad y no discriminación, prestando particular atención al concepto de «trabajo de igual valor», además de valorar la viabilidad de la implementación de medidas correctoras a partir del marco normativo vigente.
Abstract	The differences between men's and women's professional sports, although long-standing, have attracted increasing public attention in recent years. One of the most controversial

	issues is the disparity in financial compensation, which is generally much greater for male athletes. This paper aims to identify the reasons behind this marked disparity and to assess its lawfulness in light of the principles of equality and non-discrimination, with particular attention to the concept of «work of equal value». It also considers the feasibility of implementing corrective measures within the existing legal framework.
Palabras clave	Brecha salarial, deportistas profesionales, deporte, discriminación por razón de sexo, trabajo de igual valor.
Key words	Pay gap, professional athletes, sport, discrimination on grounds of sex, work of equal value.
DOI	10.32029/2695-7337-01.290.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**288 (Julio 2025)**
Título	Logros y fracasos de la negociación colectiva sectorial en el desarrollo del teletrabajo
Título en inglés	Achievements and failures of sectoral collective bargaining in the development of teleworking
Autoría	Fermín Gallego Moya
Cargo y filiación	Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditado a Titular). Universidad de Murcia
ORCID	
Resumen	El legislador del trabajo a distancia en nuestro país, a través de continuas llamadas tanto en el articulado como en la disp. adic. 1.ª de la LTD 10/2021, reiteró, en 2021, un encargo a los negociadores colectivos que, meses antes, ya había formulado el RD-ley 28/2020. Llamaba, en efecto, a la negociación colectiva, a implicarse en la tarea de desarrollar una reglamentación del trabajo a distancia que, respetando el marco legal sobre el que se estructuró la norma, fuese capaz de ajustarse a las necesidades reales de cada sector de actividad. En aquel momento, éramos conscientes de que, del nivel de compromiso de los negociadores colectivos dependería, en gran medida, la implantación exitosa de esta modalidad de prestación laboral. Pues bien, casi un lustro después estamos en condiciones de conocer hasta qué punto aquel importante reto se ha traducido en normas convencionales útiles, capaces de mejorar las relaciones laborales en esta importante materia.
Abstract	The legislator for remote work in our country, through repeated calls both in the articles and in additional provision 1.ª of the LTD 10/2021, reiterated, in 2021, a mandate to collective bargaining that had already been formulated months earlier by RD-law 28/2020. It called, in effect, on collective bargaining to engage in the task of developing remote work regulations that, while respecting the legal framework on which the law is structured, would be capable of adapting to the real needs of each sector of activity. At that time, we were aware that the successful implementation of this type of work would largely depend on the level of commitment of collective bargaining. Well, almost five years later, we are in a position to understand to what extent that significant challenge has been translated into useful conventional regulations capable of improving labor relations in this important area.
Palabras clave	Teletrabajo, negociación colectiva sectorial, convenios colectivos, delegación
Key words	Teleworking, sectoral collective bargaining, collective agreements, delegation.
DOI	10.32029/2695-7337-01.288.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	**287 (Junio 2025)**
Título	Estudio comparativo entre los Estados miembros de la UE sobre la obligación de contratar a personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y su contraste con la normativa española
Título en inglés	What we can expect from the European directive on platform work
Autoría	Inmaculada Alonso Mas y Fco. Javier Fernández Orrico
Cargo y filiación	Profesora ayudante Universidad Miguel Hernández de Elche Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Miguel Hernández de Elche
ORCID	https://orcid.org/0009-0005-8933-3331 https://orcid.org/0000-0003-4184-6160
Resumen	Este artículo analiza el régimen jurídico de la obligación de contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en España, regulado mediante el sistema de cuotas de reserva y lo contrasta con los modelos aplicados en otros Estados miembros de la Unión Europea. A través de un estudio comparativo de la normativa, se examinan la configuración legal española, su grado de exigibilidad, las medidas alternativas admitidas

	y el alcance de los mecanismos de control y sanción. El análisis revela debilidades estructurales que limitan la efectividad del sistema español, especialmente en lo relativo a la generalización de las fórmulas sustitutivas y la escasa presión inspectora. A partir de las experiencias legislativas consolidadas en el ámbito europeo, se proponen reformas normativas dirigidas a reforzar la inclusión laboral directa de las personas con discapacidad y a consolidar la cuota como instrumento operativo de justicia social.
Abstract	This article analyses the legal framework governing the obligation to hire persons with disabilities in the ordinary labour market in Spain, which is regulated through a quota reservation system, and contrasts it with models applied in other Member States of the European Union. Through a comparative study of the legislation, the article examines the Spanish legal configuration, its level of enforceability, the alternative measures allowed, and the scope of monitoring and sanction mechanisms. The analysis reveals structural weaknesses that limit the effectiveness of the Spanish system, particularly regarding the widespread use of substitute measures and the limited enforcement pressure. Drawing on well-established legislative experiences in the European context, the article proposes regulatory reforms aimed at strengthening the direct labour inclusion of persons with disabilities and consolidating the quota system as an effective tool of social justice.
Palabras clave	Cuota de reserva, derecho comparado, discapacidad, empleo ordinario, inclusión laboral, medidas alternativas.
Key words	Alternative measures, comparative law, disability, employment quota, labour inclusion. open labour market.
DOI	10.32029/2695-7337-01.287.2025
Financiación:	
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	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	10.32029/2695-7337.01.283.2025
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	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.
Abstract	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.
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 (acredita a titular). Universidad de Cádiz.
ORCID	0000-0002-6744-3290
Resumen	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. 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.
Abstract	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. 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.
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	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 presenta trabajo pretende explorar sus causas y proponer diversas soluciones.
Abstract	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.
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	Icíar 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:	