

Información editorial - Metadatos

Revista Trabajo y Derecho

Núm. de revista:	127 (JULIO-AGOSTO 2025)
Título	Teletrabajo y desconexión digital del personal jurisdiccional
Title	Telework and digital disconnection of jurisdictional staff
Autoría	Luis Enrique Nores Torres
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	
Resumen	El objeto del presente trabajo se dirige a analizar la problemática que presenta el teletrabajo del personal jurisdiccional, así como otra algo distinta, pero parcialmente vinculada, como es la relativa a la desconexión digital del colectivo indicado. El punto de partida que se adopta es un pequeño acercamiento al teletrabajo, analizando sus pros y contras, así como a su marco normativo. En este punto, la reciente aprobación de la LO 1/2025, de 2 de enero, ha dotado a la administración de justicia de una normativa específica. En fin, el estudio de la desconexión digital obliga a plantearse también el tratamiento de la carga de trabajo y su incidencia en los riesgos psicosociales de este colectivo.
Abstract	This paper is focused on analyzing the problematic of the jurisdictional staff's telework as well as the digital disconnection of the indicated group. The starting point adopted is a small approach to teleworking, analyzing its pros and cons, as well as its regulatory framework. On this point, the recent approval of the LO 1/2025, of January 2th, has provided the administration of justice with a specific regulation. Finally, the study of the digital disconnection also makes it necessary to consider the treatment of the workload and its impact on the psychosocial risks of this group.
Palabras clave	Teletrabajo. Desconexión digital. Videoconferencias. Personal jurisdiccional.
Keywords	Telework. Digital disconnection. Virtual hearings. Jurisdictional staff.
DOI	10.32029/2386-8112.01.127.2025
Financiación:	Este trabajo forma parte del proyecto de investigación sobre Tiempo de trabajo en el nuevo contexto del empleo: corresponsabilidad, desconexión digital y disponibilidad (CIGE/2022/141), financiado por la Generalitat Valenciana y liderado por el prof. Taléns Visconti.
Núm. de revista:	127 (JULIO-AGOSTO 2025)
Título	El estrés en la actividad de moderador de contenidos de internet y su consideración como contingencia profesional, ¿accidente de trabajo o enfermedad profesional?
Title	Stress in the activity of internet content moderator and its consideration as a professional contingency: work accident or professional illness?
Autoría	Raquel Poquet Catala
Cargo y filiación	Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)
ORCID	
Resumen	En este trabajo se lleva a cabo un estudio sobre la calificación y configuración del estrés que sufren las personas moderadoras de contenidos de internet. Su profesión, que conlleva la visualización de escenas de violencia extrema, les lleva a ser objeto de patologías de origen psicosocial como el estrés. Ahora bien, se plantea si dicha patología debe ser considerada como contingencia profesional o común, y concretamente, como accidente de trabajo o enfermedad profesional,

	pues, como es sabido, el RD 1299/2006 no recoge ninguna enfermedad profesional de carácter psicosocial. Para ello se realiza un análisis de nuestro actual sistema de clasificación de enfermedades profesionales, y la recomendación de la OIT del sistema mixto. Asimismo, se estudia la doctrina tanto científica como judicial recaída al respecto. Finalmente, se sintetizan unas reflexiones y unas propuestas de mejora.
Abstract	In this work, it is carried out a study about the qualification and configuration of the stress suffered by Internet content moderators. Their profession, which involves viewing scenes of extreme violence, leads them to be subject to pathologies of psychosocial origin such as stress. Now, the question arises as to whether this pathology should be considered as a professional or common contingency, and specifically, as a work accident or occupational disease, since, as is known, RD 1299/2006 does not include any occupational disease of a psychosocial nature. For this, an analysis of our current classification system of occupational diseases is carried out, and the ILO recommendation of the mixed system. Likewise, both the scientific and judicial doctrine in this regard is studied. Finally, some reflections and proposals for improvement are summarized.
Palabras clave	Estrés. Moderador de contenidos de internet. Accidente de trabajo. Enfermedad profesional.
Keywords	Stress. Internet content moderator. Work accident. Occupational disease.
DOI	10.32029/2386-8112.02.127.2025
Financiación:	
Núm. de revista:	127 (JULIO-AGOSTO 2025)
Título	La subcontratación en el Derecho social comunitario
Title	Subcontracting in EU social law
Autoría	José María Ruz López
Cargo y filiación	Personal investigador en formación FPU. Universidad de Córdoba
ORCID	
Resumen	La subcontratación constituye un engranaje esencial del sistema económico actual, tanto a nivel nacional como internacional. A pesar de su implantación en el tejido productivo y su dimensión transnacional, sorprende la limitada atención que este fenómeno recibe desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea. Bajo tal premisa, el presente artículo propone una revisión sistemática y transversal de la regulación jurídico-laboral de la subcontratación en el acervo comunitario, identificando tres acercamientos predominantes: total ausencia de regulación, referencias indirectas o tangenciales y regulaciones específicas de carácter sectorial.
Abstract	Subcontracting is an essential component of the current economic system, both nationally and internationally. Despite its widespread presence in the productive sector and its transnational dimension, the limited attention this phenomenon receives from the perspective of European Union law is surprising. Based on this premise, this article proposes a systematic and cross-cutting review of the labor law regulation of subcontracting in the EU acquis, identifying three predominant approaches: a complete absence of regulation, indirect or tangential references, and sector-specific regulations.
Palabras clave	Subcontratación. Descentralización productiva. Derecho social comunitario. Directivas. Responsabilidad empresarial.
Keywords	Subcontracting. Productive decentralization. European social law. Directives. Corporate responsibility.
DOI	10.32029/2386-8112.03.127.2025
Financiación:	Este trabajo es resultado de una estancia de investigación en la Università di Bologna financiada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (EST24/00650). A su vez, forma parte del Proyecto de Investigación PID2022-139488OB-I00 DER «Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco jurídico sociolaboral», financiado por MCIN 10.13039/501100011033 y «FEDER Una manera de hacer Europa».
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	Tutela colectiva del medio ambiente y acción frente al cambio climático
Title	Collective protection of the environment and union action against climate change

Autoría	Dulce M ^a Cairós Barreto
Cargo y filiación	Prof. Titular Derecho del Trabajo. Universidad de La Laguna
ORCID	
Resumen	El abordaje laboral de la lucha, mitigación y adaptación al cambio climático y la adopción de medidas tendentes a proteger el medio ambiente y favorecer la ecologización desde el sistema económico capitalista de producción tiene su ámbito más inmediato de acción en los derechos individuales de las personas trabajadoras, comúnmente resumidos en la recualificación y readaptación con vistas al mantenimiento o recuperación del empleo y la necesaria protección social en los períodos de transición. Pero este enfoque no puede entenderse sin la función del sindicato en la comprensión de las preocupaciones medioambientales y la asunción de la lucha climática como labor propia y necesaria para lograr la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas y el papel de las representaciones de las personas trabajadoras, sindical y no sindical y en todos los niveles, del local y empresarial al internacional, como impulsor, decisor, supervisor y garante de la efectiva participación en el proceso de descarbonización. Fue el movimiento sindical el creador de la expresión «transición justa» y el que supo conjugar los intereses sindicales y medioambientales. En este trabajo se da cuenta de sus estrategias, su papel transformador y de los derechos colectivos que en materia medioambiental se reconocen a las personas trabajadoras y sus representantes en el Derecho español del trabajo.
Abstract	The labour approach to combating, mitigating and adapting to climate change and adopting measures to protect the environment and promote greening within the capitalist economic system of production has its most immediate sphere of action in the individual rights of workers, commonly summarised as upskilling and reskilling with a view to maintaining or regaining employment and the necessary social protection during transition. However, this approach cannot be understood without the role of trade unions in their environmental concerns and taking up the climate struggle as their own task, necessary to achieve better living and working conditions for people, and the role of workers' representatives, both trade union and non-trade union, at all levels, from local and company to international, as drivers, decision-maker, supervisor and guarantor of effective participation in the decarbonisation process. It was the trade union movement that coined the expression «just transition» and combined trade union and environmental interests. This paper outlines its strategies, its transformative role and the collective rights in environmental matters recognised to workers and their representatives in Spanish labour law.
Palabras clave	Tutela colectiva. Acción climática. Representación. Participación. Negociación colectiva. Huelga.
Keywords	Collective protection. Climate action. Representation. Participation. Collective bargaining. Strike.
DOI	10.32029/2386-8112.01.21.2025
Financiación:	Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación PID2021-124045NB-C32, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Las estrategias de las organizaciones sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente (2022-2026), del que es IP la Dra. Dulce Cairós.
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	La normativa sobre prevención de riesgos laborales ante el cambio climático: propuestas de reforma
Title	Regulations on occupational risk prevention in the face of climate change: proposals for reform
Autoría	Rafael Moll Noguera
Cargo y filiación	Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	
Resumen	El presente trabajo aborda la conexión entre los riesgos para las personas trabajadoras derivados del cambio climático y su conexión con la normativa preventiva en España. Se parte de la necesidad de desligar conceptualmente la idea de riesgo laboral del riesgo climático, separando y clarificando, a su vez, el alcance de la responsabilidad empresarial en relación con el deber de los poderes

	públicos de proteger la salud de la ciudadanía. En concreto, se presta atención, por un lado, al conjunto de iniciativas vinculadas al softlaw puestas en marcha que, de algún modo, vinculan ambas realidades y, por otro, se propone revisar el actual marco normativo para introducir mejoras y mecanismos de funcionamiento eficientes que protejan a las personas trabajadoras frente a los riesgos climáticos.
Abstract	This paper examines the connection between the risks that climate change poses to workers and their relationship with occupational health and safety regulations in Spain. It begins by highlighting the need to conceptually distinguish occupational risks from climate-related risks, while also clarifying the scope of employers' responsibilities in relation to the public authorities' duty to protect public health. Specifically, the paper focuses, on the one hand, on the set of soft law initiatives that, to some extent, link both areas, and, on the other hand, it proposes a revision of the current regulatory framework in order to introduce improvements and efficient mechanisms to safeguard workers from climate-related risks.
Palabras clave	Riesgo climático. Prevención de riesgos. Colaboración pública. Responsabilidad preventiva.
Keywords	Climate-related occupational risk. Occupational risk prevention. Public-sector collaboration. Employer's preventive responsibility.
DOI	10.32029/2386-8112.02.21.2025
Financiación:	Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación "La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo" (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa (Investigadora Principal: Eva López Terrada).
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	Repensar el tiempo de trabajo en la era de la transición ecológica
Title	Rethinking working time in the era of ecological transition
Autoría	Ángela Martín-Pozuelo López
Cargo y filiación	Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	0000-0001-5518-5688
Resumen	La lucha contra el cambio climático y la consecución de una transición ecológica justa constituyen un importante motor de cambio normativo, también en el ámbito del Derecho social. En los últimos tiempos se han producido reformas en este sentido, especialmente tras eventos fatales como la muerte de personas trabajadoras por calor extremo o por inundaciones provocadas por las DANA. Algunos de estos cambios han afectado a un elemento esencial de nuestra disciplina: el tiempo de trabajo. En este artículo se pretenden analizar estos cambios y proponer otros buscando mejorar la regulación de este aspecto del trabajo con la finalidad de que la regulación legal y convencional del futuro puedan desempeñar un rol relevante en las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático que rigen la agenda política europea.
Abstract	The fight against climate change and the pursuit of a just ecological transition constitutes a significant catalyst for regulatory reform, including within the domain of social law. In recent years, several reforms have been introduced in this context, particularly following tragic incidents such as the deaths of workers resulting from extreme heat or flooding caused by DANAs. Some of these changes have affected a fundamental aspect of our discipline: working time. This article seeks to examine these developments and to propose further measures to improve the regulation of this dimension of work, with a view to ensuring that future legislation and collective agreements may contribute meaningfully to the climate change mitigation and adaptation strategies that shape the European political agenda.
Palabras clave	Tiempo de trabajo. Jornada. Horario. Cambio climático. Transición ecológica justa.
Keywords	Working time. Working hours. Work schedule. Climate change. Just ecological transition.
DOI	10.32029/2386-8112.03.21.2025
Financiación:	Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación "La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático

	desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo” (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa (Investigadora Principal: Eva López Terrada). Estudio realizado durante una estancia de investigación en la Universidad de Chile (marzo-junio) vinculada a este proyecto.
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	La descentralización productiva desde la perspectiva de la transición ecológica justa
Title	Productive decentralization from the perspective of just ecological transition
Autoría	María Amparo García Rubio
Cargo y filiación	Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	
Resumen	Este estudio tiene por objeto analizar la intersección entre la protección del medio ambiente y la descentralización productiva desde la mirada del Derecho del Trabajo. Tras remarcar el interés de los aspectos medioambientales en el ámbito de las relaciones laborales implicadas en la externalización de servicios, el análisis se centra en los siguientes aspectos: primero, se da cuenta del estado de la cuestión en la actualidad –situación normativa, convencional y prácticas de responsabilidad social corporativa–; segundo, se expone el contenido en esta materia de la Directiva (UE) 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, a la espera de su futura transposición interna en nuestro ordenamiento; por último, se efectúan algunas reflexiones y propuestas sobre la acción del legislador y la negociación colectiva en la salvaguarda del medio ambiente en el marco de las cadenas de actividad.
Abstract	This study aims to analyze the intersection between environmental protection and productive decentralization from the perspective of labor law. After highlighting the importance of environmental aspects in the field of labor relations involved in the outsourcing of services, the analysis focuses on the following aspects: first, it reviews the current state of the art –regulatory, conventional, and corporate social responsibility practices–; second, it presents the content about this matter in Directive (EU) 2024/1760 on corporate sustainability due diligence, pending its future internal transposition into our legal system; finally, it offers some reflections and proposals on the action of the legislator and collective bargaining in safeguarding the environment within the framework of business chains.
Palabras clave	Descentralización productiva. Medio ambiente. Diligencia debida. Representantes de los trabajadores.
Keywords	Productive decentralization. Environment. Due diligence. Workers’ representatives.
DOI	10.32029/2386-8112.04.21.2025
Financiación:	Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del Derecho del Trabajo individual y del empleo” (PID2021-124045NB-C33), financiado por MCIN/AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa (Investigadora Principal: Eva López Terrada).
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	Nuevas perspectivas de las reestructuraciones empresariales: los desafíos de los riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático
Title	New Perspectives on Corporate Restructuring: Addressing the Challenges of Physical and Transition Risks Related to Climate Change
Autoría	Eva López Terrada
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	
Resumen	La adaptación de la regulación de las reestructuraciones laborales al cambio climático exige diferenciar entre los llamados «riesgos de transición» y los riesgos estrictamente físicos. En el primer caso ya existen mecanismos estructurales de respuesta: convenios de transición justa; regulaciones temporales de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas; y Mecanismo RED en su modalidad sectorial. En el segundo, la reforma operada por el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, si bien introduce soluciones permanentes que incluyen un nuevo supuesto de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, suscita numerosas incertidumbres que, al afectar a los instrumentos tradicionales

	de reacción frente a las interrupciones de la prestación laboral por fenómenos meteorológicos, aconseja replantear la incidencia de estos en la distribución del riesgo mediante la introducción de unas nuevas «causas ambientales».
Abstract	Adapting labor restructuring regulations to climate change requires distinguishing between so-called «transition risks» and strictly physical risks. In the former case, structural response mechanisms already exist: just transition agreements; temporary employment regulations based on economic, technical, organizational, and production-related causes; and the sectoral modality of the RED Mechanism. In the latter, the reform introduced by Royal Decree-Law 8/2024 of November 28, while establishing permanent solutions –including a new provision for temporary employment regulation due to force majeure– raises numerous uncertainties. These uncertainties, which affect traditional tools for responding to interruptions in the provision of labor caused by meteorological events, suggest the need to reconsider the impact of such events on risk allocation by introducing new «environmental causes».
Palabras clave	Cambio climático. Reestructuraciones empresariales. Real Decreto-ley 8/2024. ERTE por fuerza mayor. Causas ambientales.
Keywords	Climate change. Corporate restructuring. Royal Decree-Law 8/2024. Temporary layoff due to force majeure. Environmental causes.
DOI	10.32029/2386-8112.05.21.2025
Financiación:	El estudio se enmarca en el Proyecto de Investigación PID2021-124045NB-C33, “La transición a la economía respetuosa con el medio ambiente y consciente del cambio climático desde la perspectiva del derecho del trabajo individual y del empleo”, y financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa.
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	La denuncia de infracciones en materia medioambiental y la protección de las personas trabajadoras
Title	Reporting environmental infringements and the protection of workers
Autoría	Francisca Bernal Santamaría
Cargo y filiación	Profesora Ayudante Doctora Derecho del Trabajo (acreditada a Titular de Universidad). Universidad de Cádiz
ORCID	
Resumen	La protección de las personas informantes que denuncian infracciones e irregularidades en materia medio ambiental en el contexto de una relación laboral es un tema de gran interés en la actualidad. La denuncia de las personas trabajadoras se concibe como un instrumento de prevención y de reacción frente a este tipo de conductas en el seno de las organizaciones y empresas. Es necesario contar con un derecho autónomo propio de protección del medio ambiente ante la degradación y el cambio climático. Para abordar este trabajo acudiremos al marco regulador que se ha formulado por el legislador y a pronunciamientos de los tribunales que han entrado a interpretar la norma en respuesta de los conflictos acaecidos. A su vez, un apoyo fundamental es la doctrina que ha estudiado una materia tan necesitada de tutela.
Abstract	The protection of whistleblowers reporting infringements and irregularities in environmental matters within the context of an employment relationship is a topic of great current interest. The reporting by workers is conceived as an instrument of prevention and reaction against this type of conduct within organizations and companies. It is necessary to have an autonomous legal right for the protection of the environment against degradation and climate change. To address this work, we will refer to the regulatory framework formulated by the legislator and to pronouncements by the courts that have interpreted the law in response to the conflicts that have occurred. In turn, a fundamental support is the doctrine that has studied a matter so in need of protection.
Palabras clave	Denuncia. Informantes. Medioambiente. Protección.
Keywords	Reporting. Whistleblowers. Environment. Protection.
DOI	10.32029/2386-8112.06.21.2025
Financiación:	Este trabajo es parte de los resultados del proyecto sobre “El régimen jurídico del Transition Law y su impacto sobre los Derechos laborales de los trabajadores en Mares y Océanos (PID2021-124045NB-C31)” Financiado por MCIN/ AEI

	/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa. PID2021-124045NB-C31. (2022-2026).
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	El Derecho de la Seguridad Social ante el cambio climático: acción y propuestas
Title	Social Security law in the face of climate change: action and proposals
Autoría	Purificación Morgado Panadero
Cargo y filiación	Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca
ORCID	
Resumen	En el trabajo que aquí se presenta se analiza el concepto de cambio climático, y las respuestas al mismo a través de la justicia climática y la transición justa. Ese análisis y los efectos adversos que provoca se estudian en el ámbito de las relaciones laborales, desde la perspectiva de su implicación con el Sistema público de Seguridad Social. Se incide en los últimos cambios legislativos que han intentado poner freno a los riesgos climáticos y a los fenómenos atmosféricos adversos desde el sistema público de protección social. Se defiende que el sistema de seguridad social se convierte en uno de los mecanismos principales de lucha contra las consecuencias sociales y económicas del cambio climático, por lo que se realizan propuestas de lege ferenda, para conseguir sociedades más justas e iguales.
Abstract	The paper presented here analyzes the concept of climate change and the responses to it through climate justice and just transition. This analysis and its adverse effects are studied within the field of labor relations, from the perspective of its implications for the public social security system. It focuses on recent legislative changes that have attempted to curb climate risks and adverse weather events within the public social protection system. It argues that the social security system is becoming one of the main mechanisms for combating the social and economic consequences of climate change, and therefore, de lege ferenda proposals are made to achieve more just and equal societies.
Palabras clave	Cambio climático. Seguridad Social. Justicia climática. Transición justa.
Keywords	Climate change. Social Security. Climate justice. Just transition.
DOI	10.32029/2386-8112.07.21.2025
Financiación:	Este trabajo es resultado del proyecto de investigación: PID2021-124045NB-C32, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Las estrategias de las organizaciones sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente (2022-2026), del que es IP la Dra. Dulce Cairós.
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	Divulgación de información sobre sostenibilidad en las Directivas (UE) 2022/2464 (CSRD) y (UE) 2024/1760 (CSDDD) y las propuestas de reforma Ómnibus. ¿De la euforia al desencanto?
Title	Disclosure of sustainability information in Directives (EU) 2022/2464 (CSRD) and (EU) 2024/1760 (CSDDD) and the Omnibus reform proposals. From euphoria to disillusion?
Autoría	Dolores Carrascosa Bermejo
Cargo y filiación	Profesora (acreditada para TU) de Derecho del Trabajo. Universidad Pontificia Comillas
ORCID	
Resumen	Este artículo ordena el vigente Derecho de la UE sobre divulgación empresarial de información en materia de sostenibilidad. Analiza la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD), dictada en un ambiente de confianza en las políticas ESG, clarificando sus objetivos, implementación nacional, empresas obligadas y contenido del reporte según las NEIS, especialmente sobre el personal propio. También aborda las obligaciones de reporte fijadas en la Taxonomía de la UE y la Directiva sobre diligencia debida (UE) 2024/1760 (CSDDD). La propuesta de reforma Ómnibus I y II, de febrero de 2025 y ya recogida parcialmente en la Directiva (UE) 2025/794, impactará en esta normativa. Dictada en un contexto geopolítico complejo, destila desencanto. Su aprobación puede suponer algo más que una demora aplicativa, pues pretende simplificar la normativa de sostenibilidad para preservar la competitividad de las empresas comunitarias, lo que parece difícilmente compatible con sus ambiciosos objetivos.

Abstract	This article provides a complete overview of the current EU law on corporate disclosure of sustainability information. It analyzes Directive (EU) 2022/2464 (CSRD), issued in an atmosphere of confidence in ESG policies, clarifying its objectives, national implementation, obligated companies, and report content according to the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), especially regarding own workforce. It also addresses reporting obligations set in the EU Taxonomy and the Directive on due diligence (EU) 2024/1760 (CSDDD). The reform proposals Omnibus I and II, from February 2025 and partially included in Directive (EU) 2025/794, will impact on this EU regulation. Issued in a complex geopolitical context, they convey disenchantment. Their approval may imply more than a temporary delay, as they also aim to simplify sustainability regulations to preserve the competitiveness of EU companies, which seems hardly compatible with their ambitious objectives.
Palabras clave	Sostenibilidad. Información no financiera. Doble materialidad. Ómnibus. Reporte. Políticas ESG, medioambiental. Social y de gobernanza. CSRD. Directiva (UE) 2022/2464. CS3D. CSDDD. Directiva (UE) 2025/794. Taxonomía. NEIS. Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad. EFRAG.
Keywords	Sustainability. Reporting. Information. Environmental, social, and governance. Taxonomy. ESG. CSRD. CS3D. CSDDD. Directive (EU) 2022/2464. Directive (EU) 2025/794. Omnibus. ESRS (European Sustainability Reporting Standards).
DOI	10.32029/2386-8112.08.21.2025
Financiación:	Este trabajo es parte de los resultados del proyecto sobre "El régimen jurídico del Transition Law y su impacto sobre los Derechos laborales de los trabajadores en Mares y Océanos (PID2021-124045NB-C31)" Financiado por MCIN/ AEI /10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa. PID2021-124045NB-C31. (2022-2026).
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	El potencial de la economía azul frente al cambio climático ¿una oportunidad para el empleo verde?
Title	The potential of the blue economy in the face of climate change: an opportunity for green jobs?
Autoría	María Isabel Ribes Moreno
Cargo y filiación	Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Cádiz
ORCID	
Resumen	La economía azul, vinculada al crecimiento azul, ha emergido como una estrategia clave de la Unión Europea para el desarrollo sostenible del sector marino, integrando economía, sociedad y medio ambiente. En el marco de las necesidades derivadas de la transición a una economía azul sostenible, se evidencia un importante nicho de empleo verde orientado a las necesidades de sostenibilidad. Ahora bien, aunque un gran número de instrumentos normativos han ido desarrollando el cambio de paradigma, se identifica con claridad una brecha formativa a efectos de cubrir los nuevos requerimientos del mercado de trabajo. Por consiguiente, se precisa de un empuje decidido articulado en torno a una reforma educativa ágil que alinee formación profesional y universitaria con las necesidades del sector, promoviendo empleos de calidad y el desarrollo de nuevas competencias. Todo esto, integrando a la mujer dentro del empleo derivado de la economía azul.
Abstract	The blue economy, linked to blue growth, emerges as a key strategy of the European Union for the sustainable development of marine potential, integrating economy, society and environment. In the context of the needs arising from the transition to a sustainable blue economy, there is clearly an important niche of green jobs oriented towards sustainability needs. However, although many regulatory instruments have developed this shift, a learning gap is clearly identified when trying to cover new labour market requirements. Therefore, a determined action is needed for an agile educational reform that aligns vocational and university training with the needs of the sector, promoting quality jobs and the development of new skills and integrating women into employment in the blue economy.
Palabras clave	Economía azul. Empleos verdes. Formación. Competencias. Brecha de género.
Keywords	Blue economy. Green jobs. Climate change. Training. Skills. Gender gap.
DOI	10.32029/2386-8112.09.21.2025

Financiación:	Trabajo realizado en el contexto del Proyecto de I+D+I PID2021-124045NB-C31 “El régimen jurídico del Transition Law y su impacto sobre los Derechos laborales de los trabajadores en mares y océanos” financiado/a por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER Una manera de hacer Europa” o por la “Unión Europea NextGenerationEU/PRTR”.
Núm. de revista:	Monográfico 21 (JUNIO 2025)
Título	Instituciones y políticas inclusivas: <i>stakeholders</i> en la promoción de prácticas sostenibles
Title	Inclusive institutions and policies: stakeholders in the promotion of sustainable practices
Autoría	Marcel Bonnet Escuela
Cargo y filiación	Profesor Titular de Economía Aplicada. Universidad de La Laguna
ORCID	
Resumen	En este trabajo se realiza un análisis de la importancia que están tomando las instituciones y políticas inclusivas para favorecer las prácticas sostenibles en el desarrollo económico, social y medioambiental en todo el planeta. En primer lugar, nos centramos en el papel de las instituciones frente a los efectos del cambio climático en el siglo XXI; especialmente en las prácticas sostenibles con el medioambiente y la economía verde. En los dos apartados posteriores profundizamos en las instituciones y las políticas inclusivas que se han estado incorporando hasta la actualidad en la formulación de los modelos de desarrollo económico, social y ambiental. Por último, realizamos un análisis de la situación actual y perspectivas futuras de los diferentes Stakeholders en la formulación de las políticas inclusivas relacionadas con la economía verde, las relaciones laborales y el medioambiente.
Abstract	This paper analyzes the growing importance of inclusive institutions and policies in promoting sustainable practices for economic, social, and environmental development around the world. First, we focus on the role of institutions in addressing the effects of climate change in the 21st century, particularly in terms of sustainable environmental practices and the green economy. In the following two sections, we delve deeper into the inclusive institutions and policies that have been incorporated up to the present day in the formulation of economic, social, and environmental development models. Finally, we analyze the current situation and future prospects of various Stakeholders in the formulation of inclusive policies related to the green economy, labor relations, and the environment.
Palabras clave	Instituciones inclusivas. Políticas. Cambio climático. Prácticas sostenibles.
Keywords	Inclusive institutions. Policies. Climate change. Sustainable practices.
DOI	10.32029/2386-8112.10.21.2025
Financiación:	Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación PID2021-124045NB-C32, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Las estrategias de las organizaciones sindicales y el papel de los interlocutores sociales en el proceso de transición justa, cambio climático y respeto del medio ambiente (2022-2026), del que es IP la Dra. Dulce Cairós.
Núm. de revista:	126 (JUNIO 2025)
Título	Avenencia extrajudicial y solución intraprocesal: apostando por la eficiencia en el orden jurisdiccional social
Title	Out-of-court adjustment and intra-procedural solution: focusing on efficiency in the social litigation system
Autoría	Susana Rodríguez Escanciano
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad de León
ORCID	
Resumen	La «desjudicialización» del sistema de composición de las controversias laborales aparece, al día de hoy, como respuesta cualitativamente deseable y adecuado paliativo a la avalancha de litigios presentados, no en vano los protagonistas de las relaciones de trabajo son quienes pueden conocer mejor las circunstancias económicas y productivas que sobre ellas inciden y predisponer, por consiguiente, respuestas adecuadas, efectivas, ágiles y menos costosas. Ahora bien, la voluntad de resolver el problema del retraso del servicio público de justicia reduciendo el número de conflictos que se convierten en litigios judiciales no sólo se materializa en la posibilidad de recurrir a las vías extrajudiciales sino que la

	propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sobre todo tras las últimas reformas, procede a fomentar la concordia dentro del proceso al albur de la conciliación (mediación) previa al juicio junto a la conciliación (mediación) durante el juicio.
Abstract	The «non-judicialisation» of the system for settling labour disputes appears, today, as a qualitatively desirable response and an adequate palliative to the avalanche of disputes presented, since it is not in vain that the protagonists of labour relations are those who can best know the economic and productive circumstances that affect them and, consequently, predispose adequate, effective, agile and less costly responses. However, the desire to solve the problem of delays in the public justice service by reducing the number of disputes that turn into judicial litigation is not only materialised in the possibility of resorting to extrajudicial channels, but the Law Regulating Social Jurisdiction itself, especially after the latest reforms, proceeds to promote concord within the process by the use of conciliation (mediation) prior to the court case together with conciliation (mediation) during the court case.
Palabras clave	Mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos. Mediación prejudicial. Mediación intrajudicial. Eficiencia procesal. Doble agenda. Tutela judicial efectiva.
Keywords	Out-of-court dispute resolution mechanisms. Pre-judicial mediation. Intra-judicial mediation. Procedural efficiency. Double calendar. Effective legal protection.
DOI	10.32029/2386-8112.01.126.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	126 (JUNIO 2025)
Título	Las familias monoparentales y la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor
Title	Single parent families and the extension of birth and child care benefit
Autoría	María Dolores Valdueza Blanco
Cargo y filiación	Profesora Titular Visitante de Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid
ORCID	
Resumen	Los modelos de familia han experimentado cambios muy relevantes y a gran velocidad. Por lo que se refiere a las monoparentales, que han aumentado considerablemente, es necesario un estudio pormenorizado que contemple, desde la raíz, sus diferentes situaciones y problemáticas. En este sentido, conviene subrayar que en un Estado de Derecho dicha regulación es una función que corresponde al legislador y no es tarea fácil diseñar la hoja de ruta que desvincule a las mujeres del rol de cuidadoras y suponga un avance hacia la corresponsabilidad en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por ello, con respecto al permiso y prestación por nacimiento y cuidado del menor, se debe ser muy crítico con la sentencia del Tribunal Constitucional 140/2004, de 6 de noviembre de 2024, que ha ampliado su duración a 26 semanas.
Abstract	Family models have undergone very significant and rapid changes. With regard to single-parent families, which have increased considerably, a detailed study is needed that considers, from the root, their different situations and problems. In this respect, it should be stressed that in a state governed by the rule of law, such regulation is a function that falls to the legislator, and it is no easy task to design a roadmap that will remove women from the role of carer and move towards co-responsibility in favour of effective equality between men and women. For this reason, respect to leave and benefits for childbirth and childcare, one must be very critical of Constitutional Court ruling 140/2004, of 6 November 2024, which has extended its duration to 26 weeks.
Palabras clave	Familia. Monoparentalidad. Corresponsabilidad. Igualdad. Prestación por nacimiento y cuidado de menor.
Keywords	Family. Single parenthood. Co-responsibility. Equality. Childbirth and childcare allowance.
DOI	10.32029/2386-8112.02.126.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	126 (JUNIO 2025)
Título	El requisito de censura jurídica en el recurso de casación para la unificación de doctrina del orden social

Title	The legal challenge requirement in labor appeals to the Supreme Court for the unification of conflicting case law
Autoría	Luca Moratal Roméu
Cargo y filiación	Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Isabel I Profesor de Teoría del Derecho. Universidad Internacional de La Rioja
ORCID	
Resumen	El protagonismo del requisito de contradicción en el recurso de casación para la unificación de doctrina del orden social ha venido determinando una cierta desatención de la censura jurídica de la sentencia impugnada que dicho recurso debe contener. El Tribunal Supremo, sin embargo, se revela estricto en la exigencia de este último requisito. El presente artículo analiza su configuración legal y tratamiento jurisprudencial, para finalmente formular una valoración crítica del mismo. También se examina la incidencia en este punto de la recientemente aprobada Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero.
Abstract	The prominence of the contradiction requirement in cassation appeals for the unification of case law within the labor jurisdiction has led to a certain neglect of the legal challenge of the contested ruling, which such an appeal must include. The Supreme Court, however, demonstrates strictness in requiring this latter condition. This article examines the legal framework and judicial treatment thereof, ultimately offering a critical assessment. The impact in this area of the recently approved Organic Law 1/2025, dated January 2, is also explored.
Palabras clave	Censura jurídica. Casación para unificación de doctrina.
Keywords	Legal challenge. Cassation appeals for the unification of conflicting case law.
DOI	10.32029/2386-8112.03.126.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	125 (MAYO 2025)
Título	¿Proteger derechos humanos mediante restricciones comerciales?: el Reglamento UE sobre trabajo forzoso y el olvido de las víctimas
Title	Protecting human rights through trade bans: the EU Forced Labour Regulation and the neglect of victims
Autoría	Adoración Guamán Hernández
Cargo y filiación	Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
ORCID	0000-0002-7405-7478
Resumen	Los datos actuales sobre esclavitud contemporánea indican un constante aumento del trabajo forzoso que está presente en un alto porcentaje de los productos que se consumen en los países del G20 y que se radica particularmente en los eslabones más bajos de las Cadenas Globales de Valor. Frente a esta situación y desde hace dos décadas, un neo-abolicionismo está tomando forma tanto en normas estatales basadas en mecanismos de transparencia como en normas supranacionales, concretadas en medidas comerciales. Con el Reglamento (UE) 2024/3015 de 27 de noviembre de 2024 por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso, la Unión Europea optó por la adopción de una estrategia de lucha contra el trabajo forzoso basada en restricciones comerciales, siguiendo la línea marcada por los Estados Unidos. Sin embargo, este enfoque neo-abolicionista de la UE abandona el marco de los Derechos Humanos en favor de una estrategia estrictamente comercial. Como estrategia, resulta insuficiente, ya que no prioriza los derechos de las personas sometidas a trabajo forzoso. La norma omite medidas esenciales como el acceso a la justicia, la reparación o la incorporación de perspectivas de género e interseccionales. Al no centrarse en las personas afectadas, no aborda de manera efectiva las raíces del problema. Además, no fomenta soluciones basadas en la responsabilidad de los actores económicos que emplean esta práctica para maximizar sus beneficios. Un enfoque eficaz debe integrar principios de derechos humanos y garantizar la protección de las víctimas.
Abstract	Current data on contemporary slavery shows a constant increase in forced labor, which is present in a significant percentage of the products consumed in G20 countries. This practice is particularly concentrated in the lowest tiers of Global Value Chains. In response to this situation, a "neo-abolitionism" has been taking shape over the past two decades, both through state-level norms based on transparency mechanisms and supranational regulations implemented as trade

	measures. With Regulation (EU) 2024/3015 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2024 on prohibiting products made with forced labour on the Union market, the European Union adopted a strategy to combat forced labor based on trade restrictions, following the lead of the United States. However, this neo-abolitionist approach by the EU departs from a human rights framework in favor of a strictly commercial strategy. As a strategy, it proves insufficient as it fails to prioritize the rights of individuals subjected to forced labor. The regulation omits essential measures such as access to justice, reparations, or the inclusion of gender and intersectional perspectives. By neglecting to focus on the affected individuals, it does not effectively address the root causes of the problem. Moreover, it does not promote solutions that hold economic actors accountable for employing such practices to maximize their profits. An effective approach must integrate human rights principles and ensure the protection of victims.
Palabras clave	Trabajo forzoso. Esclavitud contemporánea. Barreras comerciales. Prohibición de importación. Diligencia debida. Cadenas de suministro. Política comercial de la Unión Europea.
Keywords	Forced labor. Contemporary slavery. Trade barriers. Import ban. Due diligence. Supply chains. European Union trade policy.
DOI	10.32029/2386-8112.01.125.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	125 (MAYO 2025)
Título	La movilidad geográfica. La indefinición jurídica de los desplazamientos sucesivos de centro de trabajo
Title	Labour mobility. The legal uncertainty of successive workplace displacement
Autoría	Brais Columba Iglesias Osorio
Cargo y filiación	Profesor Asociado de Derecho del Trabajo Universidad de La Laguna. Doctor en Derecho
ORCID	
Resumen	En este trabajo se analiza fundamentalmente la movilidad geográfica rotativa que encadena sucesivos desplazamientos de la persona trabajadora, alejándola cada vez más del primer centro en el que se pactó realizar su actividad prestacional y en cuyo entorno geográfico aquella habría establecido su plan de vida personal y familiar. Las carencias normativas y la casuística a la que se acoge la doctrina jurisprudencial dificultan la determinación del carácter sustancial o incidental de un cambio rotativo de centro de trabajo especialmente en las grandes áreas metropolitanas. Se examina también la movilidad geográfica abusiva o en fraude de ley utilizada como medida disciplinaria para incómodas o poco productivas, incentivando la renuncia a sus puestos de trabajo, o como un ERE encubierto en las movilizaciones colectivas. Finalmente se incide en la vulneración de los derechos subjetivos de las personas trabajadoras movilizadas ante su indefensión y quiebra de la tutela judicial efectiva por la ejecutividad y la presunción <i>iuris tantum</i> de la medida empresarial de movilidad.
Abstract	This paper analyses the rotating geographical mobility that links successive movements of employees, moving him or her further and further away from the first centre where it was agreed to carry out his or her service activity and in whose geographical environment he or she would have established his or her personal and family life plan. The regulatory deficiencies and the case law that is used in jurisprudential doctrine make it difficult to determine the substantial or incidental nature of a rotating change of workplace, especially in large metropolitan areas. It also examines abusive geographical mobility or a fraudulent use of the law as a disciplinary measure for uncomfortable or unproductive employees, encouraging them to resign from their jobs, or as a covert ERE in collective mobility. Finally, this study focuses on the violation of the subjective rights of mobilised employees due to their defencelessness and the failure of effective judicial protection by the enforceability and presumption <i>iuris tantum</i> of the employer's mobility measure.
Palabras clave	Movilidad geográfica. Rotación de centro de trabajo.
Keywords	Geographical mobility. Rotation of workplace.
DOI	10.32029/2386-8112.02.125.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	125 (MAYO 2025)
Título	Los derechos humanos laborales: una simbiosis del Derecho internacional

Title	Labour Human Rights: a symbiosis of international law
Autoría	Miguel F. Canessa Montejo
Cargo y filiación	Abogado y sociólogo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Director de la Maestría en Relaciones Laborales de la PUCP (mcanessa@pucp.edu.pe).
ORCID	0000-0002-0129-101X
Resumen	A lo largo del siglo XX, la protección internacional de los asalariados fue una tarea fundamental del Derecho Internacional del Trabajo. La Constitución de la OIT (1919) establece que su finalidad es lograr la justicia social en la humanidad, por medio de los instrumentos internacionales del trabajo -los convenios y las recomendaciones- que garanticen la adopción de las medidas necesarias para hacerlas efectivas al interior de los Estados nacionales y sus mecanismos de control -regular y general- otorgan al organismo internacional la capacidad de supervisar su cumplimiento. El éxito internacional de la OIT condujo a que las Naciones Unidas reproduzcan dicho modelo en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por lo que puede afirmarse que los pilares del Derecho Internacional de los Derechos Humanos provienen del Derecho Internacional del Trabajo. Sin embargo, en la actualidad, nos encontramos en un período distinto, donde son más bien los derechos humanos laborales lo que vienen redefiniendo el contenido y la protección de los derechos laborales.
Abstract	Throughout the twentieth century, the international protection of employee was a fundamental task of international labour law. The ILO Constitution (1919) establishes that its purpose is to achieve social justice for humanity, by means of international labour instruments -Conventions and Recommendations- that guarantee the adoption of the necessary measures to make them effective within national States, and its supervisory mechanisms -regulatory and general- give the international body the capacity to supervise compliance with them. The international success of the ILO led the United Nations to reproduce this model in international human rights law, so that it can be said that the pillars of international human rights law come from international labour law. Today, however, we are in a different period, where it is rather labour human rights that are redefining the content and protection of labour rights.
Palabras clave	Derecho Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Derechos humanos laborales.
Keywords	International Labour Law. International Labour Organization. International Human Rights Law. Labour human rights (Human Rights at Work).
DOI	10.32029/2386-8112.03.125.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	124 (ABRIL 2025)
Título	Digitalización y capitalismo cognitivo: una relación crítica
Title	Digitalization and cognitive capitalism: a critical relationship
Autoría	Francisco Alemán Páez
Cargo y filiación	Catedrático de DTSS, Universidad de Córdoba
ORCID	
Resumen	El estudio constituye una aportación crítica, reflexiva y empírica a los cambios operados en la sociedad red (macro) y en los «nódulos de laboralidad» (micro) Para ello damos forma a un concepto-paradigma: el « <i>capitalismo cognitivo</i> ». El contenido del artículo desbroza tal noción y sus elementos materiales y contextuales, recabando asimismo sus efectos como foco activador de litigiosidad y riesgos psico-sociales.
Abstract	The study constitutes a critical, reflective and empirical contribution to the changes taking place in the network society (macro) and in the «nodules of work» (micro). To this end, we shape a concept-paradigm: «cognitive capitalism». The content of the article clears up this notion and its material and contextual elements, also gathering its effects as an activating focus of litigation and psycho-social risks.
Palabras clave	Capitalismo cognitivo. Digitalización. Litigiosidad laboral.
Keywords	Cognitive capitalism. Digitalization. Labor litigation.
DOI	10.32029/2386-8112.01.124.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	124 (ABRIL 2025)

Título	Servicarne y sus contrataciones: un cierre en falso de su carácter fraudulento por parte de la STS (4ª) 24-09-2024
Title	Servicarne and its subcontracts: A false closure of its fraudulent nature by the STS (4th) 09/24/2024
Autoría	Erik Monreal Bringsvaerd
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de las Islas Baleares
ORCID	
Resumen	La Sala 4º del Tribunal Supremo acaba de establecer que Servicarne es una cooperativa de trabajo asociado ficticia que celebra contrataciones fraudulentas con sus empresas comitentes. La Sala 3ª de la Audiencia Nacional ha utilizado este mismo argumento para convalidar la resolución gubernativa de descalificación de esta sociedad como cooperativa de trabajo asociado. Este estudio es crítico con ambas sentencias, considerando que asimilan erróneamente las cooperativas de trabajo asociado a las cooperativas de servicios y no consiguen captar que el verdadero problema del caso Servicarne no se halla en la tipificación de sus contrataciones como cesiones ilegales del art. 43 ET, sino en que Servicarne abusa de su derecho a captar socios trabajadores en beneficio de sus empresas comitentes y también de su derecho a desarrollar actividad cooperativizada. El estudio finaliza con una revisión crítica del procedimiento de descalificación de Servicarne y concluye que, a la espera de la sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo que resuelva el recurso de casación planteado contra la descalificación, existen argumentos para pensar que a Servicarne se le ha causado indefensión porque la infracción imputada no es correcta y la realmente cometida no lleva aparejada la consecuencia de la descalificación.
Abstract	The 4th Chamber of the Supreme Court has just established that Servicarne is a fictitious worker cooperative that enters into fraudulent subcontracts with its client companies. The 3rd Chamber of the National Court has used this same argument to validate the government resolution disqualifying this company as a worker cooperative. This study is critical of this judicial line, considering that it wrongly equates worker cooperatives with service cooperatives and fails to grasp that the real problem of the Servicarne case is not found in the classification of its subcontracts as illegal transfers under art. 43 ET, but in the fact that Servicarne abuses its right to recruit worker members for the benefit of its client companies and also its right to develop cooperative activity. The study concludes with a critical review of the disqualification procedure of Servicarne and concludes that, pending the ruling of the 3rd Chamber of the Supreme Court that resolves the appeal against the disqualification, there are arguments to believe that Servicarne has been left defenseless because the imputed infringement is not correct and the one actually committed does not entail the consequence of disqualification.
Palabras clave	Cooperativa de trabajo asociado. Cooperativa de servicios. Contratas. Cesiones ilegales. Fraude de ley. Abuso de derecho. Descalificación.
Keywords	Associated worker cooperative. Service cooperative. Subcontracts. Illegal transfers. Law fraud. Abuse of rights. Disqualification.
DOI	10.32029/2386-8112.02.124.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	124 (ABRIL 2025)
Título	Los tiempos de trabajo en el sistema chileno frente a los desafíos de la conciliación laboral y familiar
Title	Working times in the Chilean system facing work and family conciliation challenges
Autoría	Irene Rojas Miño
Cargo y filiación	Profesora Titular de Derecho del Trabajo Universidad de Talca, Chile
ORCID	
Resumen	En este trabajo se analiza la ordenación de los tiempos de trabajo en Chile respecto de los objetivos de conciliación laboral y familiar, distinguiendo las medidas específicas de conciliación y las del sistema de jornadas en cuanto permitan un control de los tiempos de trabajo. Si bien se concluye que el sistema sí contempla instrumentos de conciliación, aunque se trata de derechos que mayoritariamente sólo se reconocen a las mujeres trabajadoras, este mismo sistema desconoce el impacto de la ordenación del tiempo de trabajo en la

	conciliación laboral y familiar, en cuanto continúa incorporando medidas de flexibilidad por iniciativa del empleador que significan la pérdida del control de los tiempos de trabajo por parte de las personas trabajadoras.
Abstract	This paper analyses the organisation of working hours in Chile regard to the objectives of reconciliation, distinguishing between specific measures for reconciliation and those of the work schedule system insofar as they allow for control of working hours. Although it is concluded that the system does include instruments for reconciliation, but those are rights that are mostly only recognised for working women, this same system ignores the impact of the organisation of working hours on reconciliation, as it continues to incorporate flexibility measures on the initiative of the employer, which mean the loss of control over working hours by workers.
Palabras clave	Conciliación. Tiempos de trabajo. Equidad de género.
Keywords	Conciliation. Working times. Gender equity.
DOI	10.32029/2386-8112.03.124.2025
Financiación:	Este artículo forma parte del Proyecto de Investigación Fondecyt Regular, ANID-Chile, titulado "Redefinición de las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia en el sistema chileno, a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género".
Núm. de revista:	123 (MARZO 2025)
Título	Sobre las especiales relaciones entre empresas que impiden decisiones de cambio de contratista para reducir los efectos de una huelga
Title	On special relationships between companies that prevent decisions of changing the contracting entity for reducing the effects of industrial action
Autoría	Jaime Cabeza Pereiro
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Vigo
ORCID	-
Resumen	La más reciente jurisprudencia del TS amplía los supuestos en los que la huelga limita la capacidad de decisión de una empresa principal. Hasta ahora, vulneraba el derecho fundamental la decisión producida dentro de un grupo de empresas de cambiar la entidad que presta el servicio cuando la que lo desarrollaba está afectada por una convocatoria de huelga. Después de una sentencia de 14 noviembre 2024, la misma infracción puede cometerse por una empresa que contrata o subcontrata parte de su actividad cuando hay entre todas las entidades de la red de subcontratación unas especiales vinculaciones que facilitan esa sustitución mediante pactos que la hacen muy sencilla. En realidad, no se trata de un cambio muy relevante, sino sólo de una pequeña ampliación de responsabilidades sobre la eficacia mínima de una huelga. En este artículo se defiende una protección amplia de la eficacia de las medidas de conflicto, que involucre más a las empresas principales en la solución del mismo y les imponga un mayor deber de protección del derecho de huelga. Sin embargo, esa amplitud no ha sido asumida hasta ahora por el TS.
Abstract	The most recent case law of the Supreme Court expands the cases in which industrial action limits the decision-making capacity of a main company. Until now, the fundamental right was violated by the decision made within a group of companies to change the entity that provides the service when the one that developed it is affected by a strike call. After a ruling of November 14, 2024, the same violation can be committed by a company that subcontracts part of its activity when there are special links between all the entities in the subcontracting network that facilitate this substitution through agreements that make it very simple. In reality, it is not a very relevant change, but only a small extension of responsibilities regarding the minimum effectiveness of a strike. This article advocates a broad protection of the effectiveness of industrial action, which involves the main companies more in the resolution of the conflict and imposes on them a greater duty to protect the right to strike. However, this wideness has not been assumed until now by the Supreme Court.
Palabras clave	Derecho de huelga. Subcontratación. Libertad de empresa. Sustitución de trabajadores.
Keywords	Right to strike. Subcontracting. Freedom of services. Replacement of workers.

DOI	10.32029/2386-8112.01.123.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	123 (MARZO 2025)
Título	La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT
Title	Unfair Dismissal Compensation Under ILO Convention No. 158
Autoría	José Luis Gil y Gil
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Alcalá
ORCID	
Resumen	Tras décadas de aplicación pacífica del régimen jurídico de la indemnización por despido improcedente, la reforma laboral de 2012 y, sobre todo, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el control de convencionalidad difuso y la entrada en vigor de la Carta Social Europea han propiciado las críticas a la reducción de las cuantías y al establecimiento de un límite para las indemnizaciones. El artículo se divide en dos partes. La primera analiza la exigencia de una indemnización adecuada en el Convenio núm. 158 de la OIT, de 1982, sobre terminación de la relación de trabajo, y la fuerza persuasiva, y no vinculante, de los pronunciamientos de los órganos de supervisión y control de la OIT. La segunda estudia la adecuación del ordenamiento jurídico interno. Concluye que los jueces y tribunales no pueden aplicar de forma directa el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT; defiende la compatibilidad, en algunos casos, de la indemnización por despido y la indemnización por daños y perjuicios, y realiza algunas propuestas de reforma de la regulación vigente. Las conclusiones del estudio pueden servir para clarificar también algunos de los aspectos controvertidos de la discusión en torno al artículo 24 de la Carta Social Europea y la fuerza de los pronunciamientos del Comité Europeo de Derechos Sociales.
Abstract	After decades of stable application of the legal framework governing compensation for unfair dismissal, the 2012 labour reform –along with the Constitutional Court’s doctrine on diffuse control of conventionality and the entry into force of the European Social Charter– has sparked criticism regarding the reduction of compensation amounts and the introduction of statutory limits. The first part of this article examines the requirement for adequate compensation under ILO Convention No. 158 (1982) and the persuasive but non-binding nature of the pronouncements of ILO supervisory bodies. The second part assesses the adequacy of the domestic legal framework, arguing that judges and courts cannot directly apply Article 10 of ILO Convention No. 158. It also explores the potential compatibility, in certain cases, of financial compensation for unfair dismissal with claims for additional damages and proposes reforms to the existing legal framework. The study’s conclusions may also contribute to clarifying some of the contentious issues surrounding Article 24 of the European Social Charter and the legal weight of the European Committee of Social Rights’ pronouncements.
Palabras clave	Indemnización por despido improcedente e indemnización de daños y perjuicios. Convenio núm. 158 de la OIT. Fuerza persuasiva de los pronunciamientos de los órganos de supervisión y control de la OIT. Carta Social Europea.
Keywords	Compensation for unfair dismissal and damages. ILO Convention No. 158. Persuasive force ILO supervisory bodies’ pronouncements. European Social Charter.
DOI	10.32029/2386-8112.02.123.2025
Financiación:	El trabajo se ha escrito en el marco del proyecto de investigación La aplicación de los instrumentos de la OIT en el ordenamiento jurídico nacional: Los mecanismos de control interno y externo (Ref.: PID2021-122951NB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Una síntesis de las ideas principales se ha publicado en el libro homenaje al querido y admirado Mario Napoli, autor de La stabilità reale del rapporto di lavoro, Milano, 1980, una de las aportaciones más originales, profundas y brillantes, en el derecho europeo, acerca de la protección contra el despido. Cfr. Gil y Gil, José Luis «La indemnización por despido improcedente y el Convenio núm. 158 de la OIT», en Alessi, Cristina; Corti, Matteo; Ferrante, Vincenzo; Occhino, Antonella; Sartori, Alessandra (a cura di), Occupazione, persona, solidarietà. Studi in memoria di Mario Napoli, Giappichelli, Torino, 2025, pp. 793-808.
Núm. de revista:	123 (MARZO 2025)

Título	Los derechos laborales de conciliación y para los cuidados: derechos de origen legal vinculados a derechos constitucionales inespecíficos
Title	Labour conciliation and care rights: rights of legal origin linked to non-specific constitutional rights
Autoría	Enrique Cabero Morán
Cargo y filiación	Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca
ORCID	
Resumen	El reconocimiento de una generación de derechos laborales vinculados a la condición de madres, padres o familiares (derechos laborales de conciliación y para los cuidados), asumida por las personas trabajadoras, ha impulsado cambios significativos en la configuración de la relación de trabajo, concretados en numerosas modificaciones de la legislación laboral y de seguridad social. Recientemente, a la promoción de la igualdad efectiva de trabajadoras y trabajadores y la prohibición de la discriminación se ha sumado el objetivo de satisfacer con igualdad real y efectividad en su garantía los derechos de las personas receptoras de los cuidados prestados por las personas trabajadoras.
Abstract	The recognition of a generation of labour rights linked to the status of mothers, fathers or family members (labour conciliation and care rights), assumed by workers, has promoted significant changes in the configuration of the employment relationship, materialized in numerous modifications to labour and social security legislation. Recently, the objective of satisfying with real equality and effectiveness in guaranteeing the rights of the recipients of the care provided by the workers has been added to the promotion of effective equality between male and female workers and the prohibition of discrimination.
Palabras clave	Conciliación laboral. Permisos laborales retribuidos. Suspensión del contrato de trabajo para el cuidado de familiares.
Keywords	Work conciliation. Paid work permits and licenses. Suspension of the employment contract to care for family members.
DOI	10.32029/2386-8112.03.123.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	122 (FEBRERO 2025)
Título	Ciudadanía, mercado de trabajo y derecho a decidir
Title	Citizenship, the labour market and the right to decide
Autoría	Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla Senior Counsellor, PwC
ORCID	
Resumen	El Derecho del Empleo, rama del Derecho del Trabajo cuya autonomía es todavía reciente, está construyendo un estatuto jurídico de ciudadanía en el mercado de trabajo. Dentro de éste se identifica un derecho que todavía no alcanza el nivel adecuado de reconocimiento, el derecho a decidir en las transiciones profesionales. Este derecho se refiere al espacio de autonomía que retienen los ciudadanos en cuanto trabajadores, que capacidad tienen para elegir entre las opciones que se les presentan durante sus carreras profesionales y sus transiciones laborales. El objeto de este estudio es valorar hasta qué punto este derecho es recogido como tal por el ordenamiento jurídico español, estudiando la regulación aplicable a dos transiciones laborales, la de dejar un trabajo y la de rechazar una oferta de empleo. La conclusión es que no está todavía garantizado. Esto es especialmente llamativo en un momento en el que el mercado de trabajo pone de manifiesto cómo las personas, por distintos motivos, están rechazando oportunidades profesionales que no se acomodan a sus preferencias. Y en el que el Derecho del Trabajo sí amplía la capacidad de autogestión de la forma en que se prestan los servicios.
Abstract	Labour Market Law, a branch of Labor Law whose autonomy is still recent, is constructing a legal framework of citizenship in the labor market. Within this framework, one right that has not yet achieved adequate recognition is the freedom to choose in professional transitions. This right refers to the autonomy retained by citizens as workers, their ability to choose among the options presented to them during their professional careers and labor transitions. The aim of this study is to assess to what extent this right is recognized by the Spanish legal system, by examining the regulation of two labor transitions: leaving a job and rejecting a job offer. The conclusion is that there is no adequate protection. This is particularly

	striking at a time when the labor market shows how people, for various reasons, are rejecting professional opportunities that do not align with their preferences. Meanwhile, Labor Law does expand the capacity for self-management in the way services are provided.
Palabras clave	Mercado de trabajo. Ciudadanía. Derecho a decidir. Transición laboral. Derecho del Empleo. Dimisión. Trabexit.
Keywords	Labour market. Citizenship. Freedom to choose. Employment transition. Law of the Labour Market. Resignation. Trabexit.
DOI	10.32029/2386-8112.01.122.2025
Financiación:	Este trabajo es un resultado científico del Proyecto de Investigación "La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00", de la Convocatoria 2022 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.
Núm. de revista:	122 (FEBRERO 2025)
Título	La incapacidad temporal parcial o flexible: apuntes para el diálogo social sobre el retorno al trabajo
Title	Towards a Partial or Flexible Sick Leave: Notes for social dialogue on return to work
Autoría	Maria del Mar Crespi Ferriol
Cargo y filiación	Profesora Titular Laboral de Derecho del Trabajo. Universidad de las Islas Baleares
ORCID	
Resumen	El incremento sostenido de las tasas de incapacidad temporal en España, junto con el envejecimiento de la población trabajadora, representa un desafío para el sistema de Seguridad Social. Ante este escenario, el presente artículo analiza las propuestas que se negocian en el marco del diálogo social para acelerar el retorno al trabajo de los trabajadores que perciben esta prestación. Ello incluye la mayor intervención sanitaria de las mutuas en las bajas traumatológicas de origen común y el planteamiento del Ministerio de Inclusión sobre la necesidad de flexibilizar la incapacidad temporal. Al respecto, se considera positivo regular la compatibilidad de la prestación con el trabajo en casos de pluriactividad y desempleo. También se defiende la idea de permitir la reincorporación paulatina de los trabajadores con enfermedades duraderas mediante la incapacidad temporal parcial, en vista de que puede reducir su ausencia laboral y contribuir a su recuperación médica y profesional.
Abstract	The sustained increase in temporary disability rates in Spain, along with the aging of the working population, represents a challenge for the Social Security system. In this context, this article analyzes the proposals currently being negotiated within the framework of social dialogue to accelerate the return to work for employees receiving this benefit. These proposals include greater healthcare involvement by mutual insurance entities in cases of common-trauma-related sick leave and the Ministry of Inclusion's plan to introduce flexibility into temporary disability schemes. In this regard, regulating the compatibility of the benefit with employment in cases of multiple jobholding and unemployment is considered a positive step. Additionally, the idea of allowing a gradual return to work for employees with long-term illnesses through partial temporary disability is advocated, as it is believed to reduce workplace absences and support both medical and professional recovery.
Palabras clave	Incapacidad temporal. Diálogo social. Mutuas. Retorno al trabajo. Absentismo.
Keywords	Temporary Disability. Social Dialogue. Mutual Insurance Entities. Return to Work. Absenteeism.
DOI	10.32029/2386-8112.02.122.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	122 (FEBRERO 2025)
Título	Discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales y medidas planificadas en la empresa
Title	Discrimination at work based on sexual orientation, gender identity or sexual characteristics and planned measures in the company
Autoría	Olaya Martín Rodríguez
Cargo y filiación	Profesora Acreditada a Titular en Derecho del Trabajo. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)
ORCID	
Resumen	En los últimos años, la discriminación laboral hacia el colectivo LGTBI ha tomado atención prioritaria entre organismos internacionales y el gobierno de España. Este

	<p>artículo tiene un doble fin, por un lado reflexionar sobre los conceptos en torno al impulso de la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI, sobre los cuales se han ido construyendo las políticas y medidas de igualdad y luchar contra la desigualdad en la empresa y, por otro, estudiar la evolución normativa y la implementación de las medidas previstas por el Real Decreto 1026/2024 que suponen un avance crucial hacia la equidad e inclusión para las personas LGTBI en el entorno laboral.</p>
Abstract	<p>In recent years, workplace discrimination against the LGTBI community has taken priority attention among international organizations and the Spanish government. This article has a dual purpose: on the one hand, to reflect on the concepts surrounding the promotion of equality and non-discrimination of the LGTBI community, on which equality policies and measures have been built and to fight against inequality in the company; and on the other, to study the regulatory evolution and the implementation of the measures provided for by Royal Decree 1026/2024, which represent a crucial step towards equity and inclusion for LGTBI people in the workplace.</p>
Palabras clave	<p>Medidas planificadas. Discriminación. Orientación sexual. Identidad de género. LGTBI.</p>
Keywords	<p>Planned measures. Discrimination. Sexual orientation. Gender identity. LGTBI.</p>
DOI	<p>10.32029/2386-8112.03.122.2025</p>
Financiación:	<p>-</p>
Núm. de revista:	<p>121 (ENERO 2025)</p>
Título	<p>La discriminación: viejas y nuevas formas y modalidades</p>
Title	<p>Discrimination: old and new forms and modalities</p>
Autoría	<p>Wilfredo Sanguineti Raymond</p>
Cargo y filiación	<p>Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca</p>
ORCID	
Resumen	<p>En las últimas décadas asistimos a la emergencia, particularmente por impulso del Derecho de la Unión Europea, de un nuevo Derecho antidiscriminatorio, caracterizado por una visión renovada del significado jurídico de la prohibición de discriminación. Expresión privilegiada de este ha sido la aprobación de una nueva generación de directivas, que renuevan de forma profunda las técnicas de tutela contra la discriminación, a partir de una visión común de sus diversas manifestaciones, a la que subyacen varios elementos de ruptura con la aproximación previa al fenómeno, como son la negación del carácter indispensable de la existencia de un término de comparación, la atención exclusiva a la idoneidad de la conducta para ocasionar un perjuicio a un sujeto protegido o su independencia de todo elemento intencional. El presente artículo se centra en el análisis de las formas de discriminación definidas por esas directivas y sus normas de transposición, con el fin de identificar cómo se plasman en cada una esos elementos, así como su impacto sobre la manera de operar del canon o juicio de discriminación.</p>
Abstract	<p>In the last decades we have witnessed the emergence of a new anti-discrimination law, particularly under the impulse of European Union law. This new law is characterized by a renewed vision of the legal meaning of the prohibition of discrimination. A privileged expression of this has been the adoption of a new generation of directives that profoundly renew the techniques of protection against discrimination, based on a common vision of its various manifestations, underlying several elements of rupture with the previous approach to the phenomenon, such as the denial of the indispensability of the existence of a criterion of comparison, the exclusive attention to the suitability of the conduct to cause harm to a protected subject or its independence from any intentional element. This paper focuses on the analysis of the forms of discrimination defined by these Directives and their transposition rules, in order to identify how these elements are embodied in each of them, as well as their impact on the way the canon or judgment of discrimination operates.</p>
Palabras clave	<p>Derecho Antidiscriminación. Discriminación. Discriminación directa. Discriminación indirecta. Acoso discriminatorio.</p>
Keywords	<p>Anti-discrimination law. Discrimination. Direct discrimination. Indirect discrimination. Discriminatory harassment.</p>
DOI	<p>10.32029/2386-8112.01.121.2025</p>
Financiación:	<p>-</p>

Núm. de revista:	121 (ENERO 2025)
Título	La agitada existencia de la incapacidad temporal. De un nacimiento condicionado por la actuación médica a una extinción tasada legalmente
Title	The agitated existence of temporary disability. From a birth conditioned by medical action to a legally assessed extinction
Autoría	Jose Francisco Blasco Lahoz
Cargo y filiación	Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universitat de València
ORCID	
Resumen	El subsidio por incapacidad temporal es una de las prestaciones que se reconocen con más frecuencia en el ámbito de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y cuyo derecho se desarrolla, en la mayoría de los casos, de forma prolongada. Al tratarse de una prestación que tiene su origen en una incapacidad para el trabajo, su nacimiento está condicionado médicamente; su duración depende del mantenimiento o no de las causas médicas que determinaron su reconocimiento, y la continuación en el derecho puede estar afectada por la actuación del propio beneficiario; y su extinción finaliza, preferentemente, por la desaparición de aquellas causas. Además, dicho desarrollo está también condicionado al cumplimiento de diferentes requisitos procedimentales, como es la emisión de los diferentes partes médicos. Así, el objetivo de este trabajo es reflejar, y, por qué no, ordenar las normas que regulan la dinámica del derecho a la prestación por incapacidad temporal, matizándolas con la interpretación que ha venido realizando tanto los tribunales como la propia Administración de la Seguridad Social.
Abstract	The temporary disability benefit is one of the most frequently recognized benefits within the scope of the protective action of the General Social Security Regime and whose entitlement is developed, in most cases, on a prolonged basis. Since it is a benefit that has its origin in an inability to work, its origin is medically conditioned; its duration depends on the maintenance or not of the medical causes that determined its recognition, and the continuation of the right can be affected by the actions of the beneficiary himself; and its extinction ends, preferably, by the disappearance of those causes. Furthermore, this development is also conditioned by the fulfillment of different procedural requirements, such as the issuance of the different medical reports. Thus, the aim of this paper is to reflect, and, why not, to order the rules that regulate the dynamics of the right to the temporary disability benefit, qualifying them with the interpretation that has been made both by the courts and the Social Security Administration itself.
Palabras clave	Incapacidad temporal. Nacimiento. Duración. Suspensión. Denegación. Anulación. Extinción. Partes médicos.
Keywords	Temporary disability. Birth. Duration. Suspension. Denial. Annulment. Termination. Medical reports.
DOI	10.32029/2386-8112.02.121.2025
Financiación:	-
Núm. de revista:	121 (ENERO 2025)
Título	Plan de <i>compliance</i> para la prevención del acoso sexual en la empresa. Aspectos jurídicos y psicológicos
Title	Compliance plan for the prevention of sexual harassment in the workplace. Legal and psychological aspects
Autor 1	Jaime Criado Enguix
Cargo y filiación	Contratado predoctoral (FPU) de Derecho Procesal. Universidad de Granada
Autor 2	Edgardo Alfonso Gómez Pulido
Cargo y filiación	Investigador del Departamento de Psicología Universidad de Granada
ORCID	
Resumen	El desarrollo de un enfoque multidisciplinar en la lucha contra el acoso sexual en las empresas es un elemento inexcusable y central. Los planes de <i>compliance</i> son una respuesta integral que aborda tanto las necesidades legales como las psicológicas y organizacionales. Se pretende en este análisis jurídico del <i>compliance</i> incorporar la visión de la psicología, lo cual permitirá una mejor comprensión y tratamiento del acoso, considerando no solo los actos en sí, sino también el contexto más amplio en el que ocurren, incluyendo las dinámicas de poder y los efectos traumáticos en las víctimas.

	Hecho este análisis, se reflexiona, en unas líneas finales, en torno a la influencia que podría tener el <i>compliance</i> jurídico-psicológico en el ámbito de la prueba en aquellos procesos penales en que se discute la responsabilidad corporativa por un delito de acoso sexual.
Abstract	The implementation of a multidisciplinary approach is crucial in dealing with sexual harassment in companies. Compliance plans are a comprehensive response that addresses legal as well as psychological and organisational needs. The aim of this legal analysis of compliance is to incorporate a psychological perspective, which will allow for a better understanding and treatment of harassment, considering not only the acts themselves, but also the broader context in which they occur, including power dynamics and the traumatic effects on the victims. Having done this analysis, the final lines reflect on the influence that legal-psychological compliance could have on the field of evidence in criminal proceedings in which corporate liability for a crime of sexual harassment is discussed.
Palabras clave	<i>Compliance</i> . Prueba. Psicología. Proceso penal.
Keywords	Compliance. Evidence, psychology, criminal proceedings.
DOI	10.32029/2386-8112.03.121.2025
Financiación:	Este trabajo de investigación se ha realizado en el ámbito del Programa 20b, Proyectos de Investigación Precompetitivos para Jóvenes investigadores del Plan Propio de Investigación y Transferencia de la Universidad de Granada, (Convocatoria 2023). "Plan de <i>compliance</i> jurídico para la prevención del acoso sexual en el ámbito de la empresa. Un necesario enfoque jurídico y psicológico". Ref.- PPJIB2023-024. IP: Jaime Criado Enguix.
Núm. de revista:	120 (DICIEMBRE 2024)
Título	El proceso de regulación normativa de los riesgos profesionales emergentes derivados de la disrupción tecnológica
Title	The process of regulation of emerging professional risks derived from technological disruption
Autor 1	Cristina González Vidales
Cargo y filiación	Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo. Universidad de León
Autor 2	Rodrigo Tascón López
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de León
ORCID	
Resumen	Como bien es sabido, el desarrollo tecnológico está alcanzando unos niveles que hasta hace escasas décadas apenas si hubieran sido atisbadas por las más osadas obras de ciencia ficción. En particular, la robótica, la IA, la computación avanzada, y un largo etcétera de nuevos logros, son realidades con infinidad de aplicaciones en la vida humana (individual y colectiva) que, por cuanto ahora importa, han hecho que las relaciones laborales mudaran de faz de forma sustancial y en un tiempo breve. De entre las muchas perspectivas jurídicas que suscita la cuestión planteada (objeto de inúmeros análisis), interesa ahora centrarse en la manera en la que el ordenamiento preventivo jurídico-laboral ha articulado la respuesta jurídica frente a los riesgos profesionales que han surgido (o se han recrudecido) como consecuencia de la disrupción tecnológica. El presente estudio describe los distintos niveles (legales y convencionales) en los que se ha abordado la cuestión, alcanzando una hasta cierto punto curiosa conclusión; a saber, que, a diferencia de cuanto suele ocurrir (que los niveles normativos inferiores, en tanto más cercanos a la realidad directa que han de ordenar, sean más precisos y, cual ondas en el agua, los más lejanos del centro de trabajo, vayan perdiendo detalle), en este caso los niveles normativos superiores, sobre todo internacionales, acaban por ser fuerzas creadoras más vigorosas, aportando soluciones técnicamente acabadas que, a la postre, pueden servir de modelo para el resto de normas y operadores jurídicos.
Abstract	As is well known, technological development is reaching levels that until a few decades ago would have barely been glimpsed by the most daring works of science fiction. In particular, robotics, AI, advanced computing, etc., are realities with countless applications in human life (individual and collective) that, as far as it matters now, have made labor relations change their face substantially and in a short time.

	<p>Among the many legal perspectives raised by the question raised (object of countless analyses), it is now interesting to focus on the way in which the preventive legal-labor order has articulated the legal response to the professional risks that have arisen (or have been intensified) as a consequence of technological disruption.</p> <p>The present study describes the different levels (legal and conventional) at which the issue has been addressed, reaching a somewhat curious conclusion; namely, that, unlike what usually happens (that the lower normative levels, as they are closer to the direct reality that they must order, are more precise and, like waves in water, the furthest from the workplace, lose detail), in this case the higher regulatory levels, especially international, end up being more vigorous creative forces, providing technically finished solutions that, in the end, can serve as a model for the rest of the legal regulations and operators.</p>
Palabras clave	Prevención de riesgos laborales. Riesgos tecnológicos. Disrupción tecnológica. Inteligencia artificial. Robótica.
Keywords	Prevention of occupational risks. Technological risks. Technological disruption. Artificial intelligence. Robotics.
DOI	10.32029/2386-8112.01.120.2024
Financiación:	El presente trabajo es fruto del desarrollo del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado "La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva".
Núm. de revista:	120 (DICIEMBRE 2024)
Título	Extensión teleológica de la norma jurídica laboral
Title	Teleological extension of the labor law norm
Autoría	José Antonio Baz Tejedor
Cargo y filiación	Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca
ORCID	
Resumen	El planteamiento de un caso difícil, como el que aquí acaece en el contexto de las relaciones laborales (resuelto por la STC 22/2024, de 12 de febrero), evidencia los diferentes entendimientos o identificaciones de lo jurídico por los que circulan, actualmente, las argumentaciones judiciales. Por una parte, quienes son proclives a detectar una laguna axiológica a efectos de superar o derrotar la literalidad normativa, en atención a la fuerza irradiadora de principios, sin cuestionar la validez de la norma jurídica aplicable. Por otra parte, en este estudio, se postula un posicionamiento favorable a manejar el concepto de laguna teleológica, en aras de una aplicación integral de la ratio legis, cuando se produzca una clara disfunción entre la semántica de la norma jurídica y el telos de la misma. El estudio invita a reflexionar sobre las tendencias de activismo judicial presentes hoy en día, también en sede de la jurisdicción social.
Abstract	The approach to a difficult case, such as the one that occurs here in the context of labour relations (resolved by STC 22/2024, of 12 February), demonstrates the different understandings or identifications of the legal through which judicial arguments currently circulate. On the one hand, there are those who are inclined to detect an axiological gap for the purposes of overcoming or defeating the literal nature of the norm, in view of the radiating force of principles, without questioning the validity of the applicable legal norm. On the other hand, this study postulates a position in favour of using the concept of the teleological gap, for the sake of an integral application of the ratio legis, when there is a clear dysfunction between the semantics of the legal rule and the telos of the same. The study invites us to reflect on the trends of judicial activism present today, also in the social jurisdiction.
Palabras clave	Argumentación jurídica. Laguna axiológica. Laguna teleológica. Discriminación. Despido. Salarios de tramitación.
Keywords	Legal argumentation. Axiological gap. Teleological gap. Discrimination. Dismissal. Procedural salaries.
DOI	10.32029/2386-8112.02.120.2024
Financiación:	-
Núm. de revista:	120 (DICIEMBRE 2024)
Título	La cuestión de la indemnización adicional por despido improcedente como indemnización por daños punitivos sin amparo legal

Title	The issue of additional compensation for wrongful dismissal as punitive damages without legal support
Autoría	Diego Fierro Rodríguez
Cargo y filiación	Letrado de la Administración de Justicia
ORCID	
Resumen	En el contexto del Derecho laboral español, el debate sobre las indemnizaciones por despido improcedente ha cobrado relevancia, especialmente con las recomendaciones del Comité Europeo de Derechos Sociales y las propuestas de reforma de la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Se discute la necesidad de alinear la legislación española con los estándares internacionales en materia de derechos laborales, particularmente en relación con la indemnización adecuada para los trabajadores despedidos. Aunque existen fallos judiciales dispares sobre la posibilidad de indemnizaciones adicionales, se espera que el Tribunal Supremo español desestime la imposición de compensaciones extras, dado el actual marco legal. La resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, prevista para julio, podría influir en futuras decisiones judiciales.
Abstract	In the context of spanish Labor Law, the debate over compensation for unfair dismissal has become significant, particularly in light of recommendations from the European Committee of Social Rights and proposals for reform by the Minister of Labor, Yolanda Díaz. The alignment of Spanish legislation with international standards on labor rights, especially regarding adequate compensation for dismissed workers, is under discussion. Despite varying court rulings on the possibility of additional compensation, it is expected that the Spanish Supreme Court will reject imposing extra compensation, given the current legal framework. The European Committee of Social Rights' decision, expected in July, could influence future judicial decisions.
Palabras clave	Despido improcedente. Indemnización. Derechos laborales. Daños punitivos. Indemnización disuasoria.
Keywords	Unfair dismissal. Compensation. Labor rights. Punitive damages. Deterrent compensation.
DOI	10.32029/2386-8112.03.120.2024
Financiación:	-
Núm. de revista:	119 (NOVIEMBRE 2024)
Título	El derecho a una retribución suplementaria por las horas extraordinarias: otro juicio de convencionalidad debido, pero olvidado
Title	The right to additional remuneration for overtime: Another due control of conventionality, but forgotten
Autoría	Cristóbal Molina Navarrete
Cargo y filiación	Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Jaén
ORCID	
Resumen	La regulación normativa y la práctica aplicativa de las horas extraordinarias en España presentan notables anomalías y vicios jurídicos desde hace años. De un lado, España tiene un límite legal anual de horas extraordinarias muy por debajo de la media europea, sin embargo, las horas extraordinarias «voluntarias» realmente realizadas es muy superior a la media europea. De otro lado, la gran mayoría de los países comunitarios establecen, por ley, un complemento retributivo por las horas extraordinarias, pero la norma española no requiere ese suplemento, que deja en manos de la autonomía colectiva. Sin embargo, tanto el art. 4.2 de la Carta Social Europea como los Convenios de la OIT sobre jornada de trabajo, exigen que las horas extraordinarias se retribuyan con un mínimo del 25 por ciento superior a la remuneración de las horas ordinarias. El estudio expone las razones por las que los tribunales españoles deberían realizar un juicio de convencionalidad ex art. 96 CE al art. 35.1 ET, en tanto es resulta por el Comité Europeo de Derechos Sociales la reclamación colectiva presentada al efecto por la UGT contra España.
Abstract	The normative regulation and the application practice of overtime have presented notable anomalies and legal flaws in Spain for years. On the one hand, Spain mandates an annual legal limit of overtime hours well below the European average, however, the «voluntary» overtime performed is much higher than the European average. On the other hand, the great majority of community countries establish, by law, a remuneration supplement for overtime hours, but the Spanish norm does not require this supplement, which it leaves in the hands of collective autonomy.

	However, both art. 4.2 of the European Social Charter and the ILO Conventions on working hours require that overtime hours be remunerated with a minimum of 25 percent higher than the remuneration for ordinary hours. The study sets out the reasons why the Spanish courts should carry out a conventionality control under art. 96 CE to art. 35.1 ET, insofar as the European Committee of Social Rights resolves the collective claim submitted to this effect by the UGT against Spain.
Palabras clave	Horas extraordinarias. Juicios de convencionalidad. Carta Social Europea. Convenio OIT. Comité Europeo de Derechos Sociales. Discriminación indirecta.
Keywords	Overtime. Conventionality control. European Social Charter. ILO Convention. European Committee of Social Rights. Indirect discrimination.
DOI	10.32029/2386-8112.01.119.2024
Financiación:	-
Núm. de revista:	119 (NOVIEMBRE 2024)
Título	El proceso de diligencia debida en la nueva directiva europea
Title	The due diligence process in the new european directive
Autoría	Rosa María Morato García
Cargo y filiación	Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca
ORCID	
Resumen	El presente artículo ofrece un análisis de la Directiva 2024/1760, de 13 de junio, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, centrándose en su papel de protección de los derechos humanos laborales. El prolongado proceso de negociaciones, que incluyó múltiples rondas de debate, dibuja el contexto que envuelve su aprobación, al tiempo que permite explicar el debilitamiento de alguna de las medidas que la norma contiene. A lo largo de las distintas etapas del proceso de diligencia debida, se examina de forma exhaustiva el alcance de las nuevas obligaciones impuestas a las empresas y su potencial impacto sobre las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales. Finalmente se abordan los desafíos de su efectiva implementación a resultas, entre otros factores, de la escasez de directrices suficientemente claras, lo que podría comportar un cumplimiento superficial de la norma sin que se afronten los problemas subyacentes.
Abstract	This article provides an analysis of the Directive 2024/1760 of 13 June on Corporate Sustainability Due Diligence, focusing on its role in the protection of workers' human rights. The lengthy negotiation process, which included several rounds of discussions, provides the context for its adoption, while also explaining the weakening of some of the measures contained in the standard. Throughout the various stages of the due diligence process, the scope of the new obligations imposed on companies and their potential impact on working conditions in global supply chains are examined in detail. Finally, it addresses the challenges of effective implementation, including the lack of sufficiently clear guidelines, which could lead to superficial compliance with the standard without addressing the underlying issues.
Palabras clave	Diligencia debida. Directiva de la UE. Derechos humanos laborales. Cadena de actividades. Impactos adversos.
Keywords	Due diligence. EU Directive. Laboral human rights. Chain of activities. Adverse impacts.
DOI	10.32029/2386-8112.02.119.2024
Financiación:	La publicación de este artículo forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación "La diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos laborales. Impacto de la regulación europea y relevancia para España", cuyos investigadores principales son Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano, financiado por la Agencia Estatal de Investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Unión Europea (PID2023-146443NB-I00).
Núm. de revista:	119 (NOVIEMBRE 2024)
Título	Contribución de la digitalización al desarrollo rural sostenible: propuestas y respuestas
Title	Contribution of digitalization to sustainable rural development: proposals and responses
Autoría	Diego Megino Fernández
Cargo y filiación	Profesor permanente laboral. Universidad de Burgos
ORCID	

Resumen	<p>Al igual que las ciudades, los pueblos cuentan con recursos y potencial suficientes para contribuir al desarrollo sostenible y al cambio social. Se trata de algo especialmente interesante para los enclaves rurales, apremiados por la despoblación y el envejecimiento. A tales efectos, devienen precisas intervenciones ambiciosas, renovadoras, distintas de las tradicionales, acordes con las actuales demandas sociales y coherentes con las características de cada territorio.</p> <p>Mediante actuaciones apropiadas, los territorios rurales lograrán encarar el reto demográfico y colaborar en los procesos de neutralidad climática, sostenibilidad económica y transición social justa e integradora. A este respecto y al menos por el momento, los avances tecnológicos asociados a la industria 4.0 (robótica, internet de las cosas, big data, inteligencia artificial...) están llamados a llevar la batuta. También dentro de significativas estrategias como la de, por ejemplo, los «pueblos inteligentes».</p>
Abstract	<p>Like cities, villages have sufficient resources and potential to contribute to sustainable development and social change. This is especially interesting for rural territories, pressed by depopulation and aging. To this end, there are necessary ambitious and innovative interventions, different from traditional ones and in line with current social demands and the characteristics of each territory.</p> <p>With appropriate actions, rural territories will be able to face the demographic challenge and collaborate in the processes of climate neutrality, economic sustainability and just and inclusive social transition. In this regard, the technological advances associated with industry 4.0 (robotics, internet of things, big data, artificial intelligence...) are called to lead the way. Also in relation with significant strategies such as, for example, «smart rural areas».</p>
Palabras clave	Desarrollo rural. Digitalización. Pueblos inteligentes. Sostenibilidad.
Keywords	Rural development. Digitalization. Smart rural areas. Sustainability.
DOI	10.32029/2386-8112.03.119.2024
Financiación:	Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación TED2021-129526B-I00, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, titulado Hacia una transición ecológica justa: los empleos verdes como estrategia frente a la despoblación.