

---

## SUMARIO

PRÓLOGO .....	XI
<i>Iñigo Sagardoy de Simón, Martín Godino Reyes y Román Gil Alburquerque</i>	

Capítulo 1	
SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y EL ACCESO A LOS REGISTROS HORARIOS	
<i>Cristina Bachiller Matallana</i>	
1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS E HISTÓRICOS Y SITUACIÓN ACTUAL DEL PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN MÁXIMA de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.....	1
1.1. Antecedentes legislativos e históricos de la reducción del tiempo de duración máximo de jornada, registro de jornada y derecho a la desconexión.....	1
1.2. Situación actual.....	4
2. DESARROLLO DEL PROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN .....	6
2.1. Estructura y bloques de medidas contenidas en el Proyecto de Ley .....	6
2.2. Modificaciones introducidas por el Proyecto de Ley .....	8
2.2.1. <i>Respecto la reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo.</i> .....	9
2.2.2. <i>Respecto la regulación del nuevo sistema de registro de jornada</i> .....	12
2.2.3. <i>Respecto la introducción de una regulación más extensa del derecho a la desconexión</i> .....	14
2.2.4. <i>Respecto las modificaciones del régimen de sanciones de la LISOS en relación con las infracciones en materia de jornada y de registro horario</i> .....	15
3. POSIBLES CUESTIONES SIN RESOLVER .....	17
4. CONCLUSIONES .....	19

Capítulo 2

**NOVEDADES LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO,  
DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA**

*Marc Carrera Domènech*

1. INTRODUCCIÓN .....	21
2. NOVEDADES PROCESALES .....	21
2.1. Reforma organizativa.....	21
2.2. Modificación de la Ley de la Jurisdicción Social .....	23
3. NOVEDADES LABORALES SUSTANTIVAS .....	28
4. REFLEXIONES FINALES .....	30

Capítulo 3

**EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL**

*Rosario Cristóbal Roncero*

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA .....	33
2. EL REAL DECRETO LEY 2/2023 Y EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL . . . . .	37
3. CONSECUENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL EN EL EMPLEO .....	42
4. CONCLUSIONES .....	45

Capítulo 4

**CLÁUSULAS INCLUIDAS EN LOS ACUERDOS DE TRABAJO A DISTANCIA:  
DESDE UNA PERSPECTIVA DE DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL**

*Ana Goerlich León*

1. INTRODUCCIÓN .....	47
2. LA REVERSIBILIDAD .....	49
3. LA COMPENSACIÓN DE GASTOS Y DOTACIÓN DE MEDIOS. ....	50
4. LA DETERMINACIÓN DE LOS DÍAS DE TRABAJO A DISTANCIA.....	52
5. EL USO DE MEDIOS PERSONALES PARA EL TRABAJO A DISTANCIA .....	53
6. EL TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO. ....	55
7. LA COMPETENCIA TERRITORIAL .....	57
8. LA AUTOEVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	58

Capítulo 5

**¿INDEMNIZACIONES ADICIONALES EN LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO?**

*Sara Guindo Morales*

1. LA RECLAMACIÓN COLECTIVA ANTE EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES POR LA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA .....	59
2. LA MODERNIZACIÓN DE LA CUANTÍA ECONÓMICA INDEMNIZATORIA POR DESPIDO PRETENDIDA POR EL GOBIERNO .....	68

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA .....	72
4. BIBLIOGRAFÍA .....	83

## Capítulo 6

### EL DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DEL ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: UN FOCO DE CONFLICTIVIDAD (CON ESPECIAL INCIDENCIA EN SU DERIVA VINCULADA A LA PETICIÓN DE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO) *Juan S. Medina Serramitjana y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano*

1. PREFACIO: UNA DISTINCIÓN IMPORTANTE Y NECESARIA .....	87
2. CRITERIOS JUDICIALES QUE DEBEN TENERSE PRESENTES EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 34.8 ET: ESPECIAL ATENCIÓN AL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO EN VIRTUD DE LA CONCILIACIÓN SOLICITADA .....	92
3. ACREDITACIÓN DE RAZONES PARA LA NEGATIVA EMPRESARIAL .....	99
4. RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES .....	102
5. BIBLIOGRAFÍA .....	104

## Capítulo 7

### PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ÁMBITO LABORAL: DESAFIOS

*José Miguel Mestre Vázquez*

1. INTRODUCCIÓN AL USO DE PROTECCIÓN DE DATOS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL .....	107
2. EL PAPEL DE LAS AUTORIDADES DE PROTECCIÓN DE DATOS ANTE EL NUEVO PANORAMA DIGITAL .....	109
2.1. Necesidad de un marco regulatorio robusto y actualizado .....	110
2.2. Transparencia y explicación de los sistemas de IA .....	110
2.3. Evaluación de impacto en la protección de datos (DPIA) .....	110
2.4. Responsabilidad y rendición de cuentas .....	111
2.5. Protección de los derechos fundamentales .....	112
2.6. Colaboración internacional .....	112
3. UNA APROXIMACIÓN AL FENÓMENO TECNOLÓGICO LABORAL: EL RIA Y LA LEY RIDER .....	112
3.1. Riesgo Inaceptable (Prohibidos) .....	115
3.2. Alto Riesgo .....	116
3.3. Riesgo Limitado .....	117
3.4. Riesgo Mínimo o Nulo .....	117
4. LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831, DE 23 DE OCTUBRE DE 2024, RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS .....	119
5. PROTECCIÓN DE DATOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS .....	120
6. TENDENCIAS EUROPEAS: EL FUTURO MÁS CERCANO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS EN ESPAÑA .....	123
6.1. El caso puntero del Reino Unido .....	123
6.2. El <i>leading case</i> de Amazon en Francia .....	127

**Capítulo 8**  
**LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DEL ARTÍCULO 37 ET:**  
**ESPECIAL REFERENCIA A LAS REFORMAS OPERADAS**

*Ignacio Moreno Lucenilla*

1. INTRODUCCIÓN Y NOTAS DEFINITORIAS DE LOS PERMISOS DEL ARTÍCULO 37.3 ET . . . . .	131
2. FUENTES NORMATIVAS Y MODIFICACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS: LA INFLUENCIA DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA . . . . .	134
3. TIPOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS Y REFORMAS OPERADAS EN CADA UNO DE ELLOS . . . . .	136
3.1. Permiso por matrimonio: ampliación al registro de pareja de hecho . . . . .	137
3.2. Accidente o enfermedad graves: permiso para cuidadores y ampliación de los días de disfrute . . . . .	139
3.3. Fallecimiento: separación del permiso por accidente o enfermedad graves . . . . .	142
3.4. Traslado del domicilio habitual . . . . .	143
3.5. Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal . . . . .	144
3.6. Funciones sindicales o de representación . . . . .	145
3.7. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto . . . . .	145
3.8. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo . . . . .	145
3.9. Actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos . . . . .	147
3.10. Motivos familiares por fuerza mayor o permiso por fuerza mayor familiar . . . . .	147
4. REFLEXIÓN FINAL: ¿ESTAMOS FREnte A UNA DERIVA SIN FINAL APARENTE? . . . . .	149
5. BIBLIOGRAFÍA . . . . .	151
6. REFERENCIAS JUDICIALES . . . . .	151

**Capítulo 9**  
**LA AUDIENCIA PREVIA AL DESPIDO: ¿DUDAS INTERPRETATIVAS?**

*Alicia Moro Valentín-Gamazo*

1. INTRODUCCIÓN: SOBRE LA AUDIENCIA PREVIA AL DESPIDO . . . . .	153
2. ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN . . . . .	156
2.1. No para todo tipo de despidos . . . . .	156
2.2. Para todo tipo de relaciones laborales . . . . .	156
2.3. No para todo tipo de sanciones disciplinarias . . . . .	158
3. FORMA DE LA AUDIENCIA PREVIA . . . . .	159
4. DURACIÓN DE LA AUDIENCIA PREVIA . . . . .	160
4.1. En el momento previo, de un día o de varios . . . . .	160
4.2. Días hábiles o naturales . . . . .	161
4.3. Posibilidad de suspensión de empleo durante el cumplimiento del trámite . . . . .	162
4.4. El trámite de audiencia: ¿interrumpe o suspende el plazo de prescripción de las faltas? . . . . .	163
5. CONTENIDO DE LA AUDIENCIA PREVIA . . . . .	164
5.1. El pliego de cargos . . . . .	164
5.2. El pliego de descargos . . . . .	165
5.3. La modificación del contenido de los pliegos . . . . .	166
6. EXCEPCIONES AL CUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA . . . . .	167
7. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO . . . . .	169

8. ÁMBITO TEMPORAL DE LA EXIGENCIA .....	173
9. CONCLUSIONES Y ALGUNA RECOMENDACIÓN .....	174
10. BIBLIOGRAFÍA .....	175

### Capítulo 10

#### ALGUNAS REFLEXIONES JURÍDICAS SOBRE LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO: LA RECIENTE REFORMA LABORAL DEL ARTÍCULO 84 ET

*Pompeyo Gabriel Ortega Lozano*

1. INTRODUCCIÓN: EL MODELO CONSTITUCIONAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA .....	177
2. CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 2/2024 Y TABLAS COMPARATIVAS: ANTES DE LA REFORMA, DESPUÉS DE LA REFORMA Y LA NORMA FRUSTRADA .....	180
3. SOBRE LA CUESTIÓN OBJETO DE DEBATE: UN RECORRIDO DE LA NORMA PARA LLEGAR A SU COMPRENSIÓN .....	184
4. DESCRIPCIÓN JURÍDICA DEL PRECEPTO REFORMADO .....	188
5. ALGUNAS REFLEXIONES JURÍDICAS DE INTERÉS .....	190
6. BIBLIOGRAFÍA .....	196

### Capítulo 11

#### RETOS Y FOCOS DE CONFLICTIVIDAD EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*Luis Pérez Capitán*

1. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: PROBLEMÁTICA Y RETOS .....	199
2. ALGUNAS DUDAS Y RETOS ACERCA DE LAS MODIFICACIONES A INTRODUCIR EN EL MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	206
2.1. La potenciación de la labor punitiva de la Administración Penal Laboral: ¿un eje motriz para la mejora de la siniestralidad? .....	207
2.2. La labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Administración Laboral .....	209
2.3. La inadecuación de los mecanismos de exigencia de la responsabilidad administrativa .....	211
2.3.1. La ausencia o inadecuada determinación de los sujetos responsables en la LISOS .....	212
2.3.2. La insuficiencia del mecanismo de responsabilidad solidaria del empresario principal del artículo 42.3 LISOS .....	215
2.4. La inadecuada regulación preventiva en relación con el trabajo autónomo .....	217
2.5. La confusa regulación sobre coordinación preventiva .....	218
2.6. El escasísimo papel de la negociación colectiva en la normativización de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	219
2.7. La potenciación de la presencia sindical en la pequeña y mediana empresa .....	220
2.8. Las críticas a la configuración del sistema de gestión de prevención del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención .....	221
2.9. La anquilosada regulación de las enfermedades profesionales .....	222

2.10. La tecnología, la formación y la prevención .....	223
2.11. La huida en la aplicación del Derecho de Prevención de Riesgos Laborales y su cumplimiento formal .....	223

### Capítulo 12

#### DESPIDOS EN SITUACIÓN DE IT Y LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN: ¿NULIDAD?

*Juan A. Urbano Medina*

1. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN.....	225
2. ACERCA DE LA ENFERMEDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES .....	227
3. DESPIDO Y ENFERMEDAD: TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL ..	228