

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: ÁMBITO DE APLICACIÓN

- I. El ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea e instrumentos jurídicos vinculados
- II. El sentido técnico y jurídico del ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- III. Configuración técnica y estructura jurídica del sistema de Derechos garantizados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
 1. La interdependencia y la indivisibilidad de los Derechos Humanos Fundamentales en el sistema de la Carta de la Unión Europea
 2. El constitucionalismo social y la efectividad de los “Derechos Fundamentales” en el sistema de la Carta de la Unión Europea
- IV. Alcance e interpretación de los Derechos garantizados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- V. Análisis del sentido político-jurídico y técnico-jurídico sobre el alcance e interpretación de los Derechos garantizados en la CDFUE
 1. La perspectiva “necesariamente” integradora entre la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Convención Europea de los Derechos Humanos
 2. Las tradiciones constitucionales comunes recibidas de los propios Estados miembros y su vinculación con la Carta de la Unión
 3. Los “derechos” y “principios” como Derechos fundamentales
 4. La importancia de las explicaciones del Praesidium
- VI. Enfoque sistemático y “alcance de los Derechos garantizados” en el sistema de la carta
- VII. Nivel de protección e instrumentos jurídicos que contribuyen a delimitar su alcance e interpretación. Apertura al sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales
- VIII. Análisis sobre el nivel de protección de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- IX. El respeto establecido entre el CEDH y las tradiciones constitucionales de los propios Estados miembros

CAPÍTULO 2

DERECHO AL TRABAJO, LIBERTAD PROFESIONAL Y DERECHO A TRABAJAR EN LA POLÍTICA DE EMPLEO Y DE “MIGRACIONES” E “INMIGRACIONES” EN EL ESPACIO EUROPEO

- I. La “libertad profesional” y el “Derecho a trabajar” desde una perspectiva europea
- II. El significado del “Derecho al trabajo” desde los valores comunes de los pueblos de Europa
- III. Las políticas de empleo, migraciones e inmigraciones desde una perspectiva europea

1. La política de empleo como instrumento del Derecho Europeo del Trabajo
2. Condiciones laborales equivalentes en la política de “migraciones” y de “inmigración” en la Unión Europea

CAPÍTULO 3

EL MODELO NORMATIVO DE “EMPRESA” EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO: ATENCIÓN ESPECÍFICA AL DERECHO SOCIAL EUROPEO

- I. La titularidad de la organización productiva: el concepto de “empresario” en el Derecho
- II. La “empresa” desde una perspectiva de Derecho Laboral
- III. Principios organizativos de unidades empresariales reducidas en el ordenamiento jurídico
- IV. Nociones empresariales en la legislación comunitaria: el concepto normativo de “empresa”

CAPÍTULO 4

EL DERECHO A UN PROCESO JUSTO O EQUITATIVO EN EUROPA

- I. Introducción: acerca del Derecho a un proceso justo o equitativo
- II. Orígenes y evolución del Derecho a un proceso justo o equitativo
- III. El contenido del Derecho a un proceso justo o equitativo en el Convenio Europeo de Derechos Humanos
 1. El Derecho de acceso a un tribunal en el Derecho a un proceso justo o equitativo
 2. La necesaria independencia e imparcialidad de los tribunales en el Derecho a un proceso justo o equitativo
 3. El Derecho a una motivación fundada jurídicamente
 4. El Derecho a un proceso justo o equitativo en otros órdenes jurisdiccionales: el Derecho de indemnidad de las relaciones laborales
- IV. El principio de presunción de inocencia: el Derecho a no declararse culpable y la ilicitud de las pruebas
- V. Otros Derechos “mínimos” de defensa comprendidos en el proceso justo o equitativo
 1. El factor temporal, el Derecho a ser informado de la acusación y la preparación de la defensa
 2. La asistencia jurídica, la autodefensa y el Derecho a intérprete
 3. El principio de igualdad de armas y de contradicción y el Derecho de interrogatorio a testigos
- VI. Algunas reflexiones jurídicas acerca del Derecho a un proceso justo

CAPÍTULO 5

EL MARCO LEGAL DEL SISTEMA MULTINIVEL DE GARANTÍAS A LA NO DISCRIMINACIÓN

- I. El principio general de prohibición de discriminación: discriminación directa e indirecta

II. La doctrina jurisprudencial de los tribunales europeos sobre la discriminación y su prohibición en el ámbito laboral

1. La discriminación por razón de género o sexo
2. La discriminación por razón de discapacidad
3. La discriminación por razón de edad
4. La discriminación por razón de raza, origen étnico, color y pertenencia a una minoría nacional
5. La discriminación por razón de nacionalidad u origen nacional
6. La discriminación por razón de origen social, nacimiento y propiedad o fortuna
7. La discriminación por razón de lengua
8. La discriminación por razón de religión o creencia
9. La discriminación por razón de opiniones políticas o de otra índole

III. El triple juicio de proporcionalidad: idoneidad, indispensabilidad o estricta necesidad y test de proporcionalidad “estricto”

IV. Acercamiento al criterio jurisprudencial en la discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos

V. Garantía multinivel de los Derechos fundamentales en el trabajo decente

VI. Balance y perspectivas: caminando hacia un modelo de trabajo decente

CAPÍTULO 6

RECORRIDO Y ANÁLISIS DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ACERCA DE LA TEMPORALIDAD Y POSIBLES DISCRIMINACIONES EN ESPAÑA

I. Readmisión o indemnización en despidos “ilegales”: el caso Gardenia Vernaza Ayovi y Consorci Sanitari de Terrasa (sobre la diferencia de trato entre fijos y temporales en las consecuencias jurídicas de un despido ilegal)

1. La facultad de optar entre la readmisión o la extinción indemnizada en la declaración de improcedencia del despido en el sector privado
2. Algunas particularidades del despido de los empleados públicos
3. Construcción jurisprudencial para la “justificación” de una normativa con trato desigual: el caso Gardenia Vernaza Ayovi y Consorci Sanitari de Terrasa (sobre la diferencia de trato entre fijos y temporales en las consecuencias jurídicas de un despido ilegal)
4. Reflexiones acerca de la discriminación existente en los indefinidos no fijos del sector público

II. La construcción jurisprudencial del TJUE en las diferencias indemnizatorias entre fijos, temporales e interinos: doctrina De Diego Porras, doctrina Montero Mateos y Grupo Norte Facility, S. A. y doctrina IMIDRA

1. Cuestiones previas en los casos planteados
2. El caso Montero Mateos y Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid

3. El caso Grupo Norte Facility, S. A. y Moreira Gómez
 4. La primera sentencia española que aplicó la doctrina Montero Mateos y Grupo Norte Facility: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de fecha 11 de junio de 2018
 5. Algunas reflexiones críticas y jurídicas sobre la doctrina europea y nacional
- III. La doctrina De Diego Porras II: algunas dudas interpretativas en las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal del Acuerdo Marco
1. Introducción: recorrido jurisprudencial hasta la doctrina De Diego Porras II
 2. El caso De Diego Porras II: de la primera a la segunda parte, pasando por la doctrina Montero Mateos y Grupo Norte Facility
 3. Algunas reflexiones jurídicas y críticas de la doctrina De Diego Porras II
- IV. El problema de la temporalidad en la Administración Pública en la normativa que regula al personal estatutario de los servicios de salud y en el Estatuto Básico del Empleado Público
1. Introducción: una problemática a resolver por el legislador
 2. Acuerdo Marco, Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y Estatuto Básico del Empleado Público: los casos Domingo Sánchez Ruiz y Berta Fernández Álvarez
 3. Balance y perspectivas: conclusiones
- V. Referencias de la ley nacional a la doctrina emanada del TJUE: el cambio hacia la erradicación de la temporalidad en la administración pública y los procesos de estabilización
- VI. Los funcionarios de carrera pueden consolidar el grado superior del puesto desempeñado como interino
- VII. Fijeza de la relación o personal indefinido no fijo (PINF) cuando la Administración pública se subroga por transmisión de empresa: la doctrina Correia Moreira

CAPÍTULO 7

DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

- I. Normativa referencial sobre las personas con discapacidad
- II. Salto cualitativo en los Derechos de las personas con discapacidad: las políticas de la ONU
- III. Acerca de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad
- IV. La lucha por una Europa sin barreras: normativa y actuación europea respecto a la discapacidad
- V. La política legislativa de los “ajustes razonables”: obstáculos en la participación de personas que no respondan a parámetros de “normalidad”
 1. El concepto de “ajustes razonables” en el modelo social de discapacidad de la Directiva 2000/78/CE
 2. Los sujetos obligados y beneficiarios en la normativa antidiscriminatoria
 3. Los “ajustes razonables” y la determinación de la carga excesiva
 4. Forma de discriminación en la obligación de realizar “ajustes razonables”

VI. Discapacidad de los trabajadores y referencias jurisprudenciales del TJUE relacionadas con una posible discriminación

VII. Discapacidad, enfermedades asimiladas a discapacidad y extinción de la relación laboral

VIII. Estado de la cuestión: ¿se puede considerar la enfermedad incapacitante como una discapacidad?

CAPÍTULO 8

LOS DERECHOS A LA INFORMACIÓN Y A LA CONSULTA EN EUROPA: ESPECIAL REFERENCIA A DERECHOS DIGITALES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. Prefacio: instrumentos de participación de los trabajadores

II. Los Derechos de información de los representantes de los trabajadores

III. El contenido del Derecho de información desde el punto de vista constitucional

IV. Los Derechos a la información y a la consulta en Europa

V. El Derecho a la información y a la consulta como Derecho social fundamental en la Carta Social Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

VI. Valoración jurídico-crítica acerca del modelo de reconocimiento de los Derechos de participación en el Tratado de la Constitución Europea

VII. Derechos digitales laborales y negociación colectiva: el Reglamento (UE) 2016/679 y la LOPD

VIII. Espacios digitales y Derechos instrumentales o auxiliares: la Carta de Derechos Digitales

IX. El Derecho a la información y consulta en los procedimientos de reestructuración empresarial

X. El Derecho de información y la protección de datos

XI. Derecho de información y control empresarial con nuevas tecnologías

CAPÍTULO 9

COMITÉS DE EMPRESAS EUROPEOS: PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA EN LAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES

I. Prefacio sobre la regulación de los Comités de Empresa Europeos

II. Eficiencia y democracia en empresas transnacionales: los Derechos de información y consulta de los trabajadores

III. Los comités de empresa europeos

1. Regulación jurídica existente acerca de los Comités de Empresa Europeos

2. La mejora del Derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

3. La dinámica existente entre las fuentes del sistema: de la Directiva a la ley nacional de transposición

4. Comités de Empresa Europeos como instituciones de representación: ámbito de aplicación

5. Derechos sociales de información y consulta en la empresa europea y grupos de empresas

IV. Los Comités de Empresas Europeos en estructuras complejas

CAPÍTULO 10 TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

I. Delimitación del tiempo de trabajo

II. La doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo efectivo

1. Caso Matzak: la guardia localizada se considera tiempo de trabajo efectivo

2. Caso Tyco: los desplazamientos de los trabajadores que no poseen centro de trabajo deben considerarse tiempo de trabajo efectivo

III. La doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo respecto al tiempo de trabajo efectivo

IV. La consideración de “tiempo de trabajo efectivo” por la Audiencia Nacional y Tribunales Superiores de Justicia

V. Reflexiones jurídica sobre el concepto de tiempo de trabajo efectivo

CAPÍTULO 11 EL MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN TRANSMISIONES DE EMPRESAS

I. El “entorno jurídico” actual: la modificación de las estructuras de las empresas y las políticas de flexibilidad y desregulación laboral

II. El supuesto de hecho normativo recogido en la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo

III. Consecuencias jurídicas previstas de la normativa sucesoria en el ordenamiento interno y comunitario

1. Las garantías institucionales de carácter colectivo/sindical

2. Las garantías de carácter procedimental y “negocial”

3. Las garantías jurídico-sociales sustantivas

IV. El sistema especial en los supuestos de transmisión de empresas en crisis

V. Las diferentes tipologías y actividades materializadas o desmaterializadas en el fenómeno sucesorio: recepción de la doctrina europea por los tribunales españoles

VI. La clásica sucesión de empresa del artículo 44 ET: el denominado “cambio de titularidad”

VII. De la doctrina “patrimonialista” a los elementos de la mano de obra, organización productiva, entidad económica que mantiene su identidad y transmisión de parte cualitativa o cuantitativa de la misma

VIII. La doctrina jurisprudencial “Somoza Hermo” y su recepción por los tribunales españoles: la mano de obra como “entidad económica”

IX. El mandato de subrogación vía convenio colectivo: sus consecuencias jurídicas

X. Algunas conclusiones y reflexiones jurídicas

CAPÍTULO 12

EL TRABAJO A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- I. La configuración técnico-jurídica de las empresas de trabajo temporal (ETTs): normativa española y directiva comunitaria
- II. Las empresas de trabajo temporal como instrumentos de “gestión directa” de las relaciones laborales
- III. El contrato de puesta a disposición
- IV. El contrato de trabajo
- V. Relación laboral “ex lege” desde el punto de vista jurídico material entre el trabajador y la empresa usuaria
- VI. Uso abusivo y límites a la contratación temporal en empresas de trabajo temporal

CAPÍTULO 13

DESPIDOS COLECTIVOS Y REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

- I. Introducción: contexto económico y social
- II. El marco causal del despido colectivo
- III. La configuración del despido colectivo en el Derecho de la Unión Europea
- IV. La unidad empresarial tomada como base de la aplicación de la normativa sobre despidos colectivos
- V. Actores principales e intereses propios en el procedimiento del despido colectivo
- VI. Las consecuencias jurídicas del despido colectivo en la normativa europea
- VII. La doctrina del cómputo de los despidos colectivos en la Unión Europea
 1. El cómputo del período de tiempo y tipos de despidos fraudulentos: la doctrina hoy no vigente respecto al cómputo de los noventa días
 2. El cómputo del despido colectivo en la Directiva 98/59/CE y en la normativa española
 3. La cuestión prejudicial planteada que modifica la doctrina del Tribunal Supremo respecto al cómputo del despido colectivo
 4. El cómputo del despido colectivo tras la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
 5. Modificación del cómputo del despido colectivo y su recepción por el Tribunal Supremo
 6. Una aproximación general de la reestructuración empresarial en el marco comunitario
- VIII. Conceptos jurídicos indeterminados y concurrencia causal: el juicio de razonabilidad del despido colectivo
- IX. La relación entre el Derecho de información y consulta (artículo 29 de la Carta Social Europea) y los procedimientos de despido colectivo
- X. Balance y perspectivas: conclusiones

CAPÍTULO 14

EL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA DIRECTIVA “MARCO” 89/391/CE COMO EJE DE ESTE DERECHO

- I. Una perspectiva de conjunto comunitaria: el Derecho Social de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo (la centralidad de la Directiva “Marco” 89/391)
- II. El Derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la Carta Social Europea
- III. El marco de garantía multinivel de seguridad y salud en el trabajo diseñado en la normativa internacional de los Derechos Humanos
- IV. El Derecho Social a trabajar en condiciones de seguridad, salud y dignidad
- V. Breve referencia al Derecho a la dignidad en el trabajo
- VI. Precariedad laboral y condiciones de trabajo justas, equitativas y dignas

CAPÍTULO 15

POR UN DERECHO EUROPEO DE LA SEGURIDAD SOCIAL GARANTISTA: EL “PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES”

- I. Sentido político-jurídico e instrumentos de desarrollo del “Pilar Europeo de Derechos Sociales”
- II. Pilar Europeo de Derechos Sociales y Protección Social: la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para todos los trabajadores
- III. Del Pilar Europeo de los Derechos Sociales a su incorporación plena en el sistema de los Tratados de la Unión
- IV. Por una regulación armonizadora de las prestaciones básicas: por un Derecho Europeo de la Seguridad Social

BIBLIOGRAFÍA