

ÍNDICE

CAPÍTULO I. LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS DESDE EL PASADO, EN EL PRESENTE Y HACIA EL FUTURO

Juan José Fernández Domínguez

1.- BREVE RESEÑA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE UN INSTITUTO INACABADO

- 1.1.- La etapa inicial: el fracaso normativo y los logros por la vía negociada
- 1.2.- La Directiva original en su periodo transitorio
- 1.3.- La doble subsidiariedad en la Directiva original: buena idea y pobre resultado

2.- LA REGULACIÓN EN VIGOR: UNA REFORMA TARDÍA E INSUFICIENTE

- 2.1.- Contenido, tiempo y forma en la noción de información incorporada a la reforma de la Directiva
- 2.2.- La renovada noción de consultas
- 2.3.- Una acepción de las “cuestiones transnacionales” en exceso ambigua
- 2.4.- La actuación de los comités de empresa europeos al margen de la norma

3.- LA PROYECTADA (Y PRESUMIBLEMENTE INMEDIATA) MODIFICACIÓN DE LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

- 3.1.- En el camino del cambio: el proceso en marcha
- 3.2.- Las claves para la renovación de los comités de empresa europeos

Bibliografía

CAPÍTULO II. EL PAPEL DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Francisco Xabiere Gómez García

1.- INTRODUCCIÓN

2.- LAS FSI EN LA ACTUALIDAD

3.- EL IMPULSO DEL DIÁLOGO SOCIAL A TRAVÉS DE LOS AMG

- 3.1.- El papel agente de las FSI
- 3.2.- Los otros firmantes por el banco social
- 3.3.- La labor de los testigos de la firma

4.- LA INFLUENCIA DE LAS FSI EN LA FORMACIÓN DE ORGANISMOS MUNDIALES DE TRABAJADORES

5.- ALGUNAS ESTIPULACIONES PARA UNA SOCIEDAD MÁS INCLUSIVA

6.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO III. LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Javier Fernández-Costales Muñiz

1.- INTRODUCCIÓN

2.- EN TORNO AL CONTENIDO REGULADOR DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 2.1.- Los contratos de los trabajadores fijos discontinuos
- 2.2.- Prevención de Riesgos Laborales y coordinación de actividades empresariales
- 2.3.- Tiempo de trabajo
- 2.4.- Participación e información de los trabajadores
- 2.5.- Teletrabajo
- 2.6.- Funciones de los trabajadores
- 2.7.- Planes y protocolos frente al acoso sexual o por razón de sexo

3.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO IV. NUEVOS MODELOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y SU IMPACTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Henar Álvarez Cuesta

1.- NUEVAS COORDENADAS EMPRESARIALES Y SOCIALES QUE AFECTAN A LA REPRESENTACIÓN Y A LA NEGOCIACIÓN: DIGITALIZACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN Y LOS EFECTOS

2.- PROBLEMAS Y EFECTOS DE LA NORMA JURÍDICA APLICADA A ESTOS NUEVOS CONTEXTOS

- 2.1.- Los obstáculos legales de la representación unitaria
- 2.2.- La flexibilidad de la representación sindical

3.- Propuesta de reformas

4.- Bibliografía

CAPÍTULO V. EL DEBER EMPRESARIAL DE FORMACIÓN COMO GENERADOR DE CULTURA PREVENTIVA Y COMO ELEMENTO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DE COLECTIVOS NECESITADOS DE UNA RESPUESTA SINGULAR. REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL

Beatriz Agra Viforcós

1. FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2. EL DEBER EMPRESARIAL DE FORMACIÓN. REGULACIÓN LEGAL

- 2.1. Marco jurídico general
- 2.2. Acciones formativas en relación con colectivos singulares

3. LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

- 3.1. Formación, cultura preventiva y operatividad del sistema preventivo
- 3.2. Planificación de la formación y mecanismos para garantizar su eficacia
- 3.3. Momento en que debe proporcionarse la formación
- 3.4. Contenido y duración de la formación
- 3.5. Formación de los mandos y de los representantes de los trabajadores
- 3.6. Cauces para proporcionar la formación y para acreditarla
- 3.7. Obligatoriedad de la formación para los trabajadores
- 3.8. Obligación formativa de empresas colaboradoras, contratas y ETTs

CAPÍTULO VI. LA REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA REVISIÓN EN CLAVE DE CIERTOS MECANISMOS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Diego Megino Fernández

1. INTRODUCCIÓN
2. EL TÍMIDO Y PARCIAL IMPULSO DADO DESDE EL V ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
3. EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DISPENSADO A LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES DESDE ALGUNAS DE LAS VÍAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA
 - 3.1. La movilidad funcional extraordinaria
 - 3.2. La movilidad geográfica extraordinaria
 - 3.3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - 3.4. La suspensión del contrato y la reducción de jornada del artículo 47 del ET
4. SÍNTESIS CONCLUSIVA
5. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO VII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO CAUCE PROPICIO PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Rodrigo Tascón López

- 1.- EL VIEJO ANHELO DE TUTELA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SU ESTADO ACTUAL BAJO EL TAMIZ CRÍTICO DEL NUEVO CONTEXTO PRODUCTIVO
- 2.- HACIA UNA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD DE LA PERSONA TRABAJADORA: UNA MIRADA ESPECIAL A LAS APORTACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
- 3.- LA SALUD MENTAL COMO ÚLTIMA FRONTERA EN EL CONTEXTO PRODUCTIVO TECNOLÓGICO: UNA MIRADA ESPECIAL A LAS APORTACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
- 4.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO VIII. FLEXIBILIDAD HORARIA Y LOCATIVA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Susana Rodríguez Escanciano y Tamara Prieto Pérez

- 1.- LAS VARIABLES DE TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO EN EL ACTUAL CONTEXTO PRODUCTIVO: EL BORRADO DE FRONTERAS ENTRE ACTIVIDAD LABORAL Y DESCANSO
- 2.- EL DISEÑO EUROPEO DE FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE A INSTANCIAS DE LA PERSONA TRABAJADORA: LA DIRECTIVA 2019/1158
- 3.- EL ARTÍCULO 34.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL A LA INVERSA.
- 4.- CLAVES DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL
 - 4.1.- La apuesta por estrategias de flexibilidad bilateral
 - 4.2.- Variedad de fórmulas adaptativas
 - 4.3.- El trabajo a distancia: luces y sombras
 - 4.4.- Extensión del derecho: los cuidados como premisa y como meta
 - 4.5.- El convenio colectivo como fuente prioritaria de regulación procedimental
 - 4.5.1.- Solicitud
 - 4.5.2.- El llamamiento al convenio colectivo
 - 4.5.3.- La negociación individualizada como canal supletorio
 - 4.5.4.- La decisión empresarial: posibilidades
 - 4.6.- Canalización procesal de las discrepancias
 - 4.7.- Regreso a la situación anterior
 - 4.8.- Garantías de indemnidad
- 5.- CONCLUSIONES
- 6.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO IX. LA GARANTÍA DE LA INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECTIVA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS: ¿UNA INVITACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS ALIMENTADOS POR ALGORITMOS?

Laurentino J. Dueñas Herrero

1. LA DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE PLATAFORMA DIGITAL DE TRABAJO
2. LOS VIENTOS A FAVOR PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS
3. LA NECESARIA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DIGITAL
4. LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA TRANSPARENCIA DE LOS ALGORITMOS

5. LA OBLIGACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE GARANTIZAR LA INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SEGUIMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

6. CONCLUSIÓN: LA ADECUADA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO Y DEL CONSEJO

CAPÍTULO X. COLECTIVOS VULNERABLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: HACIA LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO

Natalia Ordóñez Pascua

1.- UN PEQUEÑO APUNTE SOBRE LA VULNERABILIDAD

1.1. Tratamiento legal del concepto de vulnerabilidad

1.2.- Vulnerabilidad en la negociación colectiva: cuestiones generales

2.- CLÁUSULAS PROTECTORAS DE LA VULNERABILIDAD: ESPECIAL REFERENCIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, COLECTIVO LGTBI+ Y PERSONAS TRANS

2.1.- Clausulas convencionales protectoras de las víctimas de la violencia de género

2.2.- Tratamiento convencional del colectivo LGTBI+

2.3.- Las personas trans en la negociación colectiva

3.- CONCLUSIONES

4.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO XI. EL POTENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Mª de los Reyes Martínez Barroso

1.- RÉGIMEN JURÍDICO-LEGAL DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

1.1.- El reforzamiento de la dimensión formativa y su diferenciación del contrato para la obtención de la práctica profesional

1.2.- Flexibilidad del requisito de edad y doble oportunidad formativa

1.3.- El potencial de la negociación colectiva para ampliar o disminuir el abanico de edad

1.4.- Forma y posibilidad de celebración a tiempo parcial

1.5.- Principales condiciones de trabajo (duración, período de prueba y tiempo de trabajo) y su traslación a la negociación colectiva

1.6.- Retribución y cláusulas de indemnización ¿impropia? por extinción contractual

1.7.- Limitación legal del porcentaje de jornada en régimen de trabajo a distancia y posible modulación por norma convencional

2.- LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TUTORAS: ¿PRESENCIAL O TELEMÁTICA?

3.- REMISIONES LEGALES EXPRESAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1.- Delimitación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de ser desempeñados a través del contrato de formación en alternancia

3.2.- Compromisos de contratación en la empresa tras la superación del período formativo

3.3.- Medidas de fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres

4.- VACÍO REGULADOR EN TORNO AL POTENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LIMITAR EL NÚMERO DE APRENDICES

5.- CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE EQUIPARACIÓN DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE CON EL RESTO DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONFORMAN LA PLANTILLA

6.- REMISIONES ESTATUTARIAS A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

7.- APÉNDICE BIBLIOGRÁFICO

CAPÍTULO XII. EMPRESAS, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA A LA INFORMACIÓN AMBIENTAL Y LA DILIGENCIA DEBIDA

Dionisio Fernández de Gatta Sánchez

1.- PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

2.- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: CONCEPTOS E INICIATIVAS

2.1.-Referencias conceptuales

2.2.-Iniciativas e instrumentos

3.- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN LA UNIÓN EUROPEA: ACCIONES INICIALES Y EVOLUCIÓN

4.-LAS ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA ACTUAL DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS

4.1.- La estrategia sobre responsabilidad social de las empresas de 2011

4.2.- La acción europea para la sostenibilidad de 2016 y de 2019 y las empresas

4.3.- El Pacto Verde Europeo de 2019 y el VIII Programa Ambiental de 2022 como ejes de la política europea sobre medio ambiente y sostenibilidad.

5.- LAS PRINCIPALES NORMAS DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESA

5.1.- El régimen europeo de la información sobre sostenibilidad: de la información no financiera al informe de sostenibilidad

5.2.-El marco normativo europeo de la diligencia debida de las empresas sobre sostenibilidad

CAPÍTULO XIII. LA MOVILIDAD SOSTENIBLE COMO OBJETIVO A NIVEL INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL

Miguel Ángel González Iglesias

1.- INTRODUCCIÓN

2.- CONCEPTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE.

3.- EL CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL EN MATERIA DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

3.1. El marco facilitador de las Naciones Unidas sobre la movilidad sostenible: la Agenda 2030, los ODS y la Nueva Agenda Urbana

3.2. La propuesta de la Unión Europea para alcanzar la movilidad sostenible

3.3. El objetivo de la movilidad sostenible en el ámbito español

4.- LA NECESIDAD DE LA DESCARBONIZACIÓN PARA ALCANZAR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE A NIVEL GLOBAL, EUROPEO Y ESPAÑOL

5.- BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TECNOLOGÍA EN LOS CONVENIOS ESTATALES

Cristina González Vidales

1. INTRODUCCIÓN

2. PROTECCIÓN FRENTE AL USO DE LA TECNOLOGÍA

2.1. Consideraciones generales

2.2. Derecho a la desconexión como elemento de prevención

2.3. Medidas de prevención en el trabajo a distancia

3. LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA PREVENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Disposiciones generales

4.- BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

5. BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO XV. CAUSAS TÉCNICAS Y REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS: GESTIÓN ALGORÍTMICA COMO MOTOR DE CAMBIO E IMPLICACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ana Castro Franco

1. LA PÉRDIDA DE PUESTOS DE TRABAJO A CAUSA DE LA AUTOMATIZACIÓN

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PROCESO DE TRANSICIÓN DIGITAL

3. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO: DERECHOS Y OBLIGACIONES RECONOCIDOS POR LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

4. LA FLEXIBILIDAD INTERNA FRENTE AL RECURSO A LA DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

5. LAS COMPETENCIAS DIGITALES COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

6. LA FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, HERRAMIENTAS O PROGRAMAS

7. LAS PREVISIONES CUANDO LA PÉRDIDA DEL EMPLEO DEVIENE INEVITABLE

8. REFLEXIÓN FINAL

9. BIBLIOGRAFÍA