

# ÍNDICE

## PRIMERA PARTE ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO (SCOPE OF FUNDAMENTAL RIGHTS AT WORK)

### **CAPÍTULO I - CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES (CONCEPT AND EVOLUTION OF FUNDAMENTAL RIGHTS)**

*Ángel Cobacho López*

1. Introducción
2. ¿Qué son los derechos fundamentales?
3. Evolución de los derechos fundamentales
  - 3.1. El constitucionalismo liberal y el democrático
  - 3.2. El constitucionalismo social
  - 3.3. El constitucionalismo multinivel
  - 3.4. Derechos fundamentales de tercera y cuarta generación
4. Conclusiones

### **CAPÍTULO II - EL CONFLICTO ENTRE EL PODER DE DIRECCIÓN Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES (THE CONFLICT BETWEEN MANAGEMENT POWER AND FUNDAMENTAL RIGHTS)**

*Belén del Mar López Insua*

1. El poder de dirección del empresario y su proyección en el marco jurídico español
2. Principales manifestaciones del poder de dirección del empresario a la luz del candente debate doctrinal y jurisprudencial: los derechos fundamentales en la encrucijada
  - 2.1. Poder de ordenación, mando y/o especificación
  - 2.2. Poderes normativos: individual o colectivo
  - 2.3. Poderes de adaptación o «ius variandi» del empresario
  - 2.4. Poderes de (video) vigilancia, control de entrada y salida y prohibición de conductas
    - A) Nuevas tecnologías, control empresarial y derechos fundamentales implicados
    - B) Registro de taquillas, efectos particulares y enseres del trabajador
    - C) Poder para investigar la realidad de las enfermedades alegadas por el trabajador
  - 2.5. Poder sancionador o disciplinario
  - 2.6. Poder incentivador o de recompensa
3. El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y el respeto a los derechos fundamentales: límites

Bibliografía

### **CAPÍTULO III - THE APPLICATION OF THE EU CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN ITALY. THE LABOUR LAW PERSPECTIVE**

#### **(APLICACIÓN DE LA CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE EN ITALIA. LA PERSPECTIVA DEL DERECHO LABORAL)**

*Gianluca Giampà, Angelo Casu, Umberto Izzo, Giulia Perri y Fabrizio Ferraro*

1. The right to life, personal integrity, and workplace safety (Giulia Perri)
2. Prohibition of slavery and forced labor (Giulia Perri)
3. Respect for private and family life. Work-life balance (Umberto Izzo)
  - 3.1. Maternity leave
  - 3.2. Paternity leave
    - A) Parental leave equality: Constitutional Court recognizes rights of intentional mothers
  - 3.3. Parental leave
  - 3.4. Time flexibility
4. Personal data and the employment relationship (Giulia Perri)
5. Freedom of thought, conscience, religion, and expresión (Umberto Izzo)
  - 5.1. Freedom of thought and anti-discrimination under Italian Workers' Statute
    - A) The limits of Article 8 of the Workers' Statute in the digital age
  - 5.2. Use of social networks and its implications for the employment relationship
6. Freedom of association, assembly, and collective bargaining (Gianluca Giampà)
7. Professional freedom and the right to work (Angelo Casu)

### **SEGUNDA PARTE**

#### **DERECHOS FUNDAMENTALES INDIVIDUALES DE LA PERSONA TRABAJADORA (INDIVIDUAL FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE WORKER)**

### **CAPÍTULO IV - DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

#### **(RIGHT TO EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION)**

*Alejandra Selma Penalva*

1. Consideraciones iniciales: la igualdad como derecho en constante evolución
2. ¿Cuándo no hay vulneración del derecho a la igualdad?
3. El importante papel de la negociación colectiva en la prevención de situaciones de discriminación
4. La prueba diabólica de la discriminación
5. La discriminación algorítmica
6. Conclusiones

Bibliografía

## **CAPÍTULO V - CLASES DE DISCRIMINACIÓN (TYPES OF DISCRIMINATION)**

*Carolina Blasco Jover*

1. Introducción: el marco normativo antidiscriminatorio y el impacto de las nuevas tecnologías
2. Tipos de discriminación
  - 2.1. Discriminación directa e indirecta
  - 2.2. Discriminación por asociación
  - 2.3. Discriminación por error
  - 2.4. Discriminación múltiple y discriminación interseccional
  - 2.5. Acoso discriminatorio
  - 2.6. Inducción, orden o instrucción de discriminar
  - 2.7. Represalias

## **CAPÍTULO VI - DISCRIMINACIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA**

**[LABOUR DISCRIMINATION FROM A GENDER PERSPECTIVE (GENDER MAINSTREAMING) IN THE LIGHT OF THE CASE LAW]**

*Fernando Fita Ortega y Óscar Requena Montes*

1. Introducción
2. Sobre el concepto de discriminación: la necesidad de un sujeto perjudicado y un factor de comparación
3. Trato desigual por razón de sexo y justificaciones que eliminan la discriminación: ¿también en los casos de discriminación directa?
4. La discriminación por razón de sexo: los varones como colectivo discriminado
  - 4.1. Discriminación del varón en el reconocimiento de derechos vinculados a las tareas de cuidados
  - 4.2. Discriminación del varón por el ejercicio de derechos vinculados a las tareas de cuidados
  - 4.3. Discriminación del varón en las políticas de acción positiva dirigidas a combatir la situación de desventaja de la mujer en el acceso al mercado de trabajo.
5. Juzgar con perspectiva de género
  - 5.1. Objeto, metodología y límites
  - 5.2. Síntesis selectiva de la evolución de la perspectiva de género en la jurisprudencia del orden social
    - A) Primeras manifestaciones implícitas y explícitas de la perspectiva de género en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo
    - B) La protección de la maternidad —natural e in vitro— frente al despido
    - C) Mención explícita de la perspectiva de género: especial atención a su aplicación en los supuestos de discriminación

D) Jurisprudencia más reciente: más discrepancias en la aplicación de la perspectiva de género ante cuestiones de Seguridad Social

6. A modo de conclusión: sobre los complementos de pensiones contributivas desde la perspectiva de género

7. Una reflexión final en torno al impacto de la tecnología en la discriminación por razón de sexo y género

Bibliografía

## **CAPÍTULO VII - DISCRIMINACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA RAZA (DISCRIMINATION FROM THE PERSPECTIVE OF RACE)**

**ISABEL M.ª PÉREZ GÁZQUEZ**

1. Estado de la cuestión en torno a la discriminación por razón de raza

2. Marco conceptual de la discriminación por razón de raza desde la perspectiva jurídica

2.1. Concepto de raza como factor prohibido

2.2. Conductas discriminatorias

3. Discriminación por raza en el trabajo. especial referencia a la discriminación algorítmica racial

3.1. Discriminación algorítmica racial

A) Medidas protectoras para evitar sesgos y discriminación racial en el uso de la IA

4. Conclusiones

Bibliografía

## **CAPÍTULO VIII - DISCRIMINACIÓN DESDE LA VISIÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL (DISCRIMINATION FROM THE VISION OF SEXUAL ORIENTATION AND SEXUAL IDENTITY)**

*Emilio Cano Zamora*

1. Delimitación

2. Marco normativo de la tutela antidiscriminatoria laboral del colectivo LGTBI

2.1. Ámbito internacional

A) Naciones Unidas

B) Organización Internacional del Trabajo (OIT)

C) Principios de Yogyakarta

2.2. Derecho de la UE

A) Derecho originario

B) Derecho derivado

2.3. Derecho nacional

A) Análisis de la Ley 4/2023

### 3. Jurisprudencia

#### 3.1. TEDH

- A) Primera etapa
- B) Segunda etapa

#### 3.2. TJUE

- A) Discriminación de un transexual en el empleo
- B) Denegación de jubilación a partir de los 60 años a un transexual
- C) Asocia?ia ACCEPT contra las declaraciones homófobas
- D) Igualdad de trato en materia laboral y discriminación por orientación sexual: permiso por matrimonio, pero no por pacto civil de convivencia
- E) Discriminación de un transexual en materia de seguridad social
- F) Discriminación por orientación sexual en el empleo de un trabajador autónomo montador audiovisual para la televisión pública polaca

#### 3.3. Jurisprudencia española

- A) Tribunal Constitucional
- B) Tribunal Supremo

### 4. Reflexiones finales

#### Bibliografía

## **CAPÍTULO IX - DISCRIMINACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD (DISCRIMINATION FROM THE PERSPECTIVE OF DISABILITY)**

*María Carmen Aranda Martínez*

### 1. Introducción

### 2. Protección de la persona con discapacidad en la prestación laboral

### 3. Concepto de discriminación por discapacidad

#### 3.1. Tipos de discriminación desde la perspectiva de discapacidad

### 4. Análisis del concepto de discapacidad

#### 4.1. Evolución terminológica social y jurídica

#### 4.2. Cambio sustancial del concepto de discapacidad

### 5. Sobre el acceso y el mantenimiento al empleo de las personas con discapacidad

#### 5.1. Evolución en el acceso y el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad

- A) Sobre la cuestión del acceso al empleo de las personas con discapacidad
- B) Mantenimiento del empleo y ajustes razonables

### 6. La influencia de las TIC's en la discriminación desde la perspectiva de discapacidad

### 7. Conclusiones

## **CAPÍTULO X**

### **LA TUTELA DE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO (PROTECTION OF PHYSICAL AND MORAL INTEGRITY IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP)**

*David Montoya Medina*

1. Introducción
  2. El derecho fundamental a la integridad física y moral del art. 15 CE
  3. El derecho a la integridad física y moral y la proscripción de la violencia laboral en la relación de trabajo
    - 3.1. Planteamiento
    - 3.2. Ejercicio antijurídico del poder de dirección: órdenes empresariales atentatorias contra la integridad física y moral
    - 3.3. Despido lesivo de la integridad física y moral
    - 3.4. El acoso laboral
      - A) Acoso laboral y derecho a la integridad física y moral
      - B) Tipificación normativa del acoso laboral
      - C) Caracterización jurídica del acoso laboral
      - D) Tipología jurídica del acoso. Particular referencia al acoso digital o ciberacoso
      - E) Vías de reacción jurídica: la idoneidad de la tutela preventiva
    - 3.5. Una cuestión transversal a los supuestos de despido y de acoso: la indemnización por daño moral inherente a la lesión del art. 15 CE
    - 3.6. Tutela de la integridad física y moral y protección frente a los riesgos propios de la era digital
  4. Conclusiones
- Bibliografía

## **CAPÍTULO XI - EL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN (RIGHT TO SELF-IMAGE)**

*Eduardo E. Taléns Visconti*

1. Consideraciones preliminares: el concepto constitucional del derecho a la propia imagen y su singularidad dentro del ámbito laboral
2. Limitaciones laborales al derecho a la propia imagen
  - 2.1. Las reglas sobre la forma de vestir y el libre desarrollo de la personalidad
  - 2.2. Limitaciones sobre la elección de un concreto vestuario: la utilización de los uniformes en el trabajo
  - 2.3. Limitaciones al uso de la imagen de la persona trabajadora en campañas comerciales o promocionales: especial referencia a los medios digitales

2.4. Límites a la utilización de imágenes del empresario/a persona física por parte de los empleados/as

3. Algunas dificultades interpretativas cuando las publicaciones digitales son compartidas por parte de terceras personas: la eventual nulidad de la prueba

4. Valoraciones finales: aspectos que hay que tener en cuenta para resolver este tipo de conflictos

Bibliografía

**CAPÍTULO XII - DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PRIVACIDAD. LÍMITES AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR  
(RIGHT TO INTIMACY AND PRIVACY. LIMITS ON THE EMPLOYER'S DIRECTIONAL POWER)**

*Iván Antonio Rodríguez Cardo*

1. Introducción

2. Contenido y límites del derecho a la intimidad: una aproximación a partir de la jurisprudencia constitucional

3. Derecho a la intimidad y contrato de trabajo: en particular, la conducta extralaboral

4. Derecho a la intimidad y medios de control y vigilancia empresarial

5. Las redes sociales (y su forma de uso) como factor disruptivo

6. A modo de conclusión: la imprescindible distinción conceptual entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos

**CAPÍTULO XIII - LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL DESAFÍO INCONCLUSO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PROTECCIÓN DE DATOS  
(DIGITAL TRANSFORMATION AND THE UNFINISHED CHALLENGE OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DATA PROTECTION)**

*M.<sup>a</sup> Elisa Cuadros Garrido*

1. Contexto actual de la Revolución 4.0 a la 5.0

2. Concepto inconcluso de derecho a la protección de datos

3. Evolución legislativa

4. Recorrido jurisprudencial

5. Derechos digitales

6. El control de la prestación por TICs: consentimiento e información previa

6.1. Consentimiento

6.2. Información previa

a) Información previa sobre el uso de dispositivos digitales

b) Información previa sobre el uso de dispositivos de geolocalización

c) Información previa sobre el uso de dispositivos de videovigilancia permanente y ausencia de información previa sobre el uso de dispositivos de videovigilancia oculta

- 6.3. Consideraciones en relación con el sobreuso del principio de proporcionalidad
  - 7. Inteligencia artificial y decisiones automatizadas
    - 7.1. Delimitación
    - 7.2. RIA
    - 7.3. Procesos de selección de personal
  - 8. Posible colisión con el derecho a la libertad sindical
    - 8.1. Registro de jornada
      - a) Precedentes
      - b) Doctrina judicial
    - 8.2. Acceso a información y documentación de la empresa
      - a) Comunicación sindical a través de una app de PROSEGUR, y no por correo electrónico
      - b) Sentencia CORREOS: transvase de datos no masivo
  - 9. Reflexiones finales
- Bibliografía

**CAPÍTULO XIV - IDEOLOGÍA, HONOR Y EXPRESIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES: ESPECIAL ATENCIÓN A REDES SOCIALES Y ENTORNOS DIGITALES  
(*IDEOLOGY, HONOR, AND EXPRESSION IN LABOR RELATIONS: SPECIAL ATTENTION TO SOCIAL NETWORKS AND DIGITAL ENVIRONMENTS*)**

*Olga Lenzi*

- 1. Consideraciones generales
- 2. La tensión entre la libertad de expresión y el derecho al honor
  - 2.1. La libertad de expresión en el marco de las relaciones de trabajo
    - A) Configuración constitucional del derecho a la libertad de expresión
    - B) Contenido y límites de la libertad de expresión en la relación laboral
    - C) Factores de ponderación: del marco tradicional a los nuevos de los retos de las redes sociales
    - D) Tratamiento jurisprudencial del ejercicio legítimo de la libertad de expresión del trabajador en redes sociales
  - 2.2. El derecho al honor como límite constitucional a la libertad de expresión
    - A) Contenido y alcance del derecho al honor
    - B) La tutela del honor en las relaciones laborales ante vulneraciones derivadas del entorno digital
- 3. Límites a la libertad de expresión en empresas de tendencia ideológica
  - 3.1. Empresas de tendencia ideológica: concepto y fundamento
  - 3.2. Tareas con carga ideológica frente a tareas neutrales

3.3. Externalización del comportamiento y canales contemporáneos de exposición

4. Reflexiones finales

Bibliografía

**TERCERA PARTE**  
**DERECHOS FUNDAMENTALES COLECTIVOS DE LAS PERSONAS EMPLEADAS**  
**(COLLECTIVE FUNDAMENTAL RIGHTS OF EMPLOYEES)**

**CAPÍTULO XV - LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICACIÓN**  
**(FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE RIGHT TO UNIONIZE)**

*Gratiela-Florentina Moraru*

1. El reconocimiento de la libertad sindical en la constitución y su desarrollo en la ley 11/1985 orgánica de libertad sindical
2. La titularidad de la libertad sindical
3. Contenido de la libertad sindical
4. Representación y representatividad
5. La tutela de la libertad sindical
6. La representación y acción sindical en la empresa: secciones y delegados sindicales

Bibliografía

**CAPÍTULO XVI - EL DERECHO A LA HUELGA EN LA ENCRUCIJADA DIGITAL**  
**(THE RIGHT TO STRIKE AT THE DIGITAL CROSSROADS)**

*Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano*

1. Nuevos desafíos para la regulación del derecho a la huelga
2. La titularidad del derecho de huelga en el entorno digital
  - 2.1. La restrictiva interpretación jurisprudencial del derecho a la huelga de los autónomos
  - 2.2. La posible extensión del derecho de huelga a los trabajadores autónomos
  - 2.3. El derecho de huelga de quienes prestan servicio en plataformas
3. Convocatoria y seguimiento de la huelga en un entorno digital
  - 3.1. Convocatoria la restrictiva interpretación jurisprudencial sobre la utilización de medios telemáticos
  - 3.2. Difusión de la huelga
    - A) Publicidad externa a través de medios telemáticos
    - B) Publicidad interna a través de los medios telemáticos de la empresa
  - 3.3. Seguimiento de la huelga en entornos digitales
4. El ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores a distancia y de plataformas digitales: la imperiosa necesidad de abrir un espacio de participación efectiva a través de medios telemáticos
  - 4.1. Trabajo a distancia

- 4.2. La comunicación y difusión de la huelga en plataformas digitales
- 5. Contenido del derecho de huelga
  - 5.1. La cesación de servicios y el paro virtual
  - 5.2. El encaje constitucional medidas de conflicto: netstrike, boicot
- 6. El esquirolaje en el nuevo entorno digital y de descentralización productiva
  - 6.1. El esquirolaje tecnológico
  - 6.2. Esquirolaje y pluralidad de empresarios

Bibliografía

## **CAPÍTULO XVII - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING)**

**Patricia Nieto Rojas**

- 1. La negociación colectiva como piedra basilar de la función representativa
- 2. La fuerza vinculante de los convenios garantizada constitucionalmente
- 3. El desarrollo legal del derecho a la negociación colectiva. El Título III ET
  - 3.1. La amplia legitimación negocial prevista en el texto estatutario
  - 3.2. La cualificada eficacia de la negociación colectiva estatutaria
  - 3.3. La preferencia sindical como respuesta normativa a las disfunciones del reconocimiento dual
  - 3.4. Los efectos sobre el modelo legal de representación del favor por el ámbito de empresa

Bibliografía

## **CUARTA PARTE PROTECCIÓN, TUTELA Y GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

### **CAPÍTULO XVIII - RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS: NULIDAD DE ACTOS PERJUDICIALES E INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL (EMPLOYER LIABILITY AND LEGAL CONSEQUENCES: NULLITY OF HARMFUL ACTS AND COMPENSATION FOR MORAL DAMAGES)**

**Rosa García Campuzano**

- 1. Marco conceptual de los derechos fundamentales en el ámbito laboral
- 2. La tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: eficacia relativa y control de las facultades empresariales
- 3. La nulidad como garantía institucional de los derechos fundamentales en las relaciones laborales
  - 3.1. Carga de la prueba
- 4. Indemnización por daños morales

4.1. Concepto y alcance del daño moral

4.2. La doctrina del Tribunal Constitucional y la consolidación de la reparación del daño moral

4.3. Cuantificación de la indemnización por daños morales

5. Conclusiones

Bibliografía