

ÍNDICE

	<u>Páginas</u>
PRESENTACIÓN	61
PRÓLOGO	63
NOTA PREVIA DE ASNALA Y FORELAB	73
CAPÍTULO 1. CONSTITUCIONALISMO LABORAL EUROPEO	75
I. Introducción	75
II. La Constitución laboral: una aproximación a su concepto	77
III. El Tratado de Roma: Europa como mera comunidad económica	80
IV. El lento camino hacia la vigencia de un núcleo de derechos fundamentales	82
1. El activismo del Tribunal de Justicia: Avances y limitaciones	82
2. La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales: su solemne pero vacía declaración	85
V. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	86
1. La pluralidad de los factores de su interpretación	86
2. Su irrelevancia desde la perspectiva competencial de la UE	89
3. Los derechos fundamentales en materia laboral	92
3.1 Una sistemática innovadora y un contenido tradicional	92
3.2 Las recíprocas influencias de la CDFUE y otros textos internacionales europeos	94

	Páginas
VI. La protección por el TJUE de los derechos laborales reconocidos en la CDFUE	99
1. Las limitaciones a la protección: el marco general	99
2. Las razones de las limitaciones	101
2.1 La necesidad de una previa regulación por el Derecho europeo	101
2.2 La distinción entre derechos y principios	104
2.3 Una doctrina jurisprudencial restrictiva	107
VII. Bibliografía	112
CAPÍTULO 2. LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EFICACIA	115
I. El valor jurídico de la Carta	115
II. La aplicabilidad interna de la Carta	117
III. Los problemáticos puntos de conexión	121
IV. La Carta y la Constitución	124
V. La eficacia « <i>inter partes</i> » de la Carta	129
VI. Bibliografía	142
CAPÍTULO 3. COMPETENCIAS, FUENTES Y PAPEL DE LAS INSTITUCIONES DE LA UE EN MATERIA SOCIAL	145
I. Las limitadas competencias de la Unión Europea en materia social	145
1. La atribución de competencias como fundamento del sistema	145
2. Clasificación de las competencias de la Unión Europea	147
3. Limitaciones y materias excluidas de la competencia de la Unión	149
4. El principio de subsidiariedad	152
II. Las instituciones de la Unión en materia social	152
1. Un marco institucional equilibrado	152
2. El Parlamento Europeo	153
3. El Consejo Europeo	154
4. El Consejo	154
5. La Comisión Europea	155
6. Los Comités	156
7. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea	157
8. Procedimientos legislativos y reglas de votación	158

	Páginas
III. Las fuentes del Derecho social de la Unión Europea	159
1. El Derecho originario y otros actos de naturaleza supranacional	159
2. El Derecho derivado	162
2.1 El reglamento	162
2.2 La directiva	163
2.3 La decisión	163
2.4 Actos no vinculantes	164
2.5 Actos atípicos y otros instrumentos	164
3. La articulación entre Derecho de la Unión Europea y Derecho interno	165
4. El acceso a las fuentes del Derecho de la Unión Europea	167
IV. Bibliografía	168
CAPÍTULO 4. LA EFICACIA DE LAS DIRECTIVAS Y LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO POR SU INCUMPLIMIENTO	171
I. Las Directivas europeas	171
1. Configuración legal y obligación de transposición por parte de los Estados miembros de la UE	171
2. Obligaciones para el Estado miembro durante el plazo concedido para su transposición	175
3. Consecuencias jurídicas derivadas de la superación del plazo de transposición o de una transposición incorrecta	176
II. El problema de la eficacia de las Directivas no traspuestas en plazo o incorrectamente traspuestas	178
1. La eficacia directa del Derecho de la Unión Europea: diferencia entre eficacia directa vertical y horizontal	178
2. La eficacia directa «vertical» de las disposiciones de las Directivas no traspuestas en plazo o incorrectamente traspuestas y su carácter sancionador	181
3. Vías indirectas para extender a los particulares los efectos de las Directivas incumplidas por el EM en su correcta y temporánea transposición	184
3.1 El Estado «juez»: la eficacia de la Directiva entre particulares por la vía de la interpretación conforme	184
3.2 La ampliación del concepto de Estado-incumplidor: el Estado «empleador»	186

	Páginas
3.3 Otra solución a la imposibilidad de una interpretación conforme: la búsqueda de un derecho fundamental o principio general del Derecho de la UE directamente aplicable	187
3.4 La vía indemnizatoria del perjudicado por el incumplimiento del DUE	190
III. La responsabilidad patrimonial del Estado por infracción del DUE	191
1. Preliminares	191
2. La configuración jurisprudencial de la responsabilidad patrimonial del Estado elaborada por el TJUE	192
2.1 Requisitos sustantivos o materiales para que nazca la responsabilidad del EM por incumplimiento del DUE	194
2.2 Requisitos procesales	198
2.3 Otras cuestiones	199
3. El sistema español de responsabilidad patrimonial del Estado-legislador por el incumplimiento del Derecho de la Unión Europea	200
3.1 Régimen jurídico	200
3.2 Las dudas sobre la conformidad del régimen español de responsabilidad extracontractual por incumplimiento del DUE con las exigencias mínimas e indisponibles elaboradas por el TJ	203
4. El sistema español de responsabilidad patrimonial del Estado-juez por el incumplimiento del Derecho de la Unión Europea	208
4.1 Régimen jurídico	208
4.2 Conformidad con el sistema de responsabilidad establecido por el TJUE	212
IV. Bibliografía	213
CAPÍTULO 5. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	215
I. La cuestión prejudicial europea y sus funciones	215
II. Naturaleza jurídica de la cuestión prejudicial	216
III. Cuestiones prejudiciales en el ámbito social promovidas desde España	217
IV. Fuentes reguladoras	219
1. Derecho de la Unión Europea	219
2. Normativa española	221

	Páginas
V. Órganos legitimados para su planteamiento	222
VI. Objeto y clases de cuestiones prejudiciales: cuestión de validez y cuestión de interpretación	224
VII. Normas y actos susceptibles de ser objeto de la cuestión prejudicial	225
VIII. Carácter facultativo u obligatorio del planteamiento de la cuestión prejudicial	227
1. Obligatoriedad del planteamiento de la cuestión prejudicial de validez	227
2. La obligatoriedad –relativa o condicionada– del planteamiento de la cuestión prejudicial interpretativa por parte del órgano judicial que agote la vía jurisdiccional	228
3. El carácter facultativo del planteamiento de la cuestión prejudicial por parte del órgano judicial que no agota la vía jurisdiccional	229
IX. La presunción de pertinencia de la cuestión prejudicial interpretativa y sus límites	230
1. El criterio de presunción de pertinencia de la cuestión interpretativa	230
2. Primer límite: La valoración fáctica	231
3. Segundo límite: La interpretación de las normas internas de los Estados miembros	231
4. Tercer límite: La aplicación del Derecho de la Unión Europea al litigio principal	232
5. Tercer límite: Las cuestiones hipotéticas	233
6. Cuarto límite: La compatibilidad de la norma interna aplicable con el Derecho de la Unión Europea	234
X. La decisión de planteamiento de la cuestión prejudicial: criterios determinantes	235
1. Criterio de necesidad	235
2. El criterio del interés general	236
XI. La recurribilidad de la resolución judicial que plantea la cuestión prejudicial y sus efectos	237
1. La recurribilidad del auto de reenvío de la cuestión prejudicial	237
2. Los efectos del posible recurso en la tramitación de la cuestión prejudicial	237
XII. La tutela ante la omisión injustificada del planteamiento de la cuestión prejudicial	238

	Páginas
XIII. La relación de la cuestión prejudicial ante el TJUE con la cuestión de constitucionalidad	240
XIV. El procedimiento prejudicial ordinario	242
1. Momento oportuno para plantear una petición de decisión prejudicial	242
2. Audiencia previa a las partes	243
3. Forma y contenido de la petición de decisión prejudicial	244
4. La admisión de la cuestión prejudicial	246
5. Participación en el procedimiento de las partes, la Comisión y los Estados miembros	248
6. Interacciones entre el procedimiento prejudicial y el procedimiento nacional	249
7. Fases procesales una vez admitida la petición de decisión prejudicial	250
8. El papel del/a Abogado/a General	251
9. Finalización del procedimiento prejudicial por sentencia o auto: anuncio, contenido, publicación y aclaración	252
XV. Efectos de la sentencia prejudicial	254
1. El carácter normativo y de cosa juzgada de las sentencias prejudiciales	254
2. Efectos generales de la sentencia prejudicial de validez	254
3. Efectos temporales de la sentencia prejudicial de validez	255
4. Efectos de la sentencia prejudicial de interpretación	255
XVI. Instrumentos de auxilio y consulta en el ámbito social. Bases de datos. Enlaces de interés	256
XVII. Bibliografía	256
CAPÍTULO 6. LA APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	259
I. El papel de la jurisprudencia del TJUE en la conformación de los principios de primacía y eficacia directa del Derecho de la Unión Europea	259
II. La jurisprudencia del TJUE como herramienta imprescindible para asegurar el efecto directo y la primacía del Derecho de la Unión Europea	264
1. La relevancia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la unificación de doctrina	267

	Páginas
2. La obligación del juez español de aplicar el derecho de la Unión conforme a la jurisprudencia del TJUE	270
2.1 Consecuencias del incumplimiento judicial. El recurso por incumplimiento judicial	272
III. Actuaciones judiciales para la aplicación de la jurisprudencia del TJUE	274
1. La supremacía de la Constitución y su compatibilidad con la primacía del Derecho de la Unión Europea	274
2. Derecho originario, interpretado por la jurisprudencia del TJUE	277
2.1 El papel de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	278
3. Aplicación de la jurisprudencia del TJUE sobre derecho derivado	281
3.1 Aplicación de la jurisprudencia TJUE sobre Reglamentos de la Unión Europea	281
3.2 Aplicación jurisprudencia TJUE sobre Directivas de la Unión Europea	284
3.2.1 La aplicación de la jurisprudencia TJUE en el sector público	286
3.2.2 La aplicación de la jurisprudencia TJUE en litigios entre particulares	294
3.2.3 Las cuestiones prejudiciales aclaratorias, cuya finalidad es aclarar sentencias del TJUE, cuya doctrina no se considera suficientemente clara	300
IV. Bibliografía	302
CAPÍTULO 7. IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO LABORAL	305
I. La prohibición de discriminación y el principio de igualdad. Consideraciones generales	305
1. La prohibición de discriminación. Un concepto internacional	305
2. La prohibición de discriminación en el ámbito de la Unión Europea: Su influencia en otros ámbitos	310
2.1 El marco normativo	310

	Páginas
2.2 La evolución de la prohibición de discriminación: los conceptos asociados	316
2.2.1 La discriminación directa	317
2.2.2 La discriminación indirecta	318
2.2.3 Los acosos. Sus clases	320
2.3 La tutela frente a la discriminación y la carga de la prueba	325
2.3.1 La tutela contra la discriminación. Libertad estatal condicionada	325
2.3.2 Las reglas sobre la carga de la prueba	237
2.3.3 La acción positiva	329
II. Otras medidas	331
III. Igualdad y autónomos: la Directiva 2010/41, de 7 de julio	333
IV. Bibliografía	333
CAPÍTULO 8. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	337
I. Noción y fundamento normativo	337
II. La acción positiva en los Tratados Constitutivos: la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	342
III. La compatibilidad con la prohibición de discriminación	345
IV. Las concretas medidas de acción positiva en el Derecho de la Unión ...	362
1. Acción positiva en materia de género	362
2. Acción positiva en materia de discapacidad	364
V. Bibliografía	370
CAPÍTULO 9. CONDICIONES DE TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO	371
I. La preterición laboral de las mujeres como punto de partida	371
II. La evolución de las políticas comunitarias. El tránsito hacia la igualdad entre mujeres y hombres como derecho fundamental ...	374
III. La Directiva 2006/54/CE. Ámbito objetivo	378
IV. Normativa interna. Apunte tras las últimas reformas	382
V. Posible ejercicio de los poderes empresariales en perjuicio de las trabajadoras y su incidencia negativa sobre los salarios	387
1. Definición sexista de categorías o grupos profesionales	388
2. Rémoras para ascender	391
3. Modificación <i>in peius</i> de condiciones	393

	Páginas
VI. Minusvaloración salarial femenina	396
1. La preocupante realidad estadística	396
2. Hitos normativos	397
3. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario	399
3.1 Sobre el concepto «retribución»	401
3.2 Las formas de trato desigual	403
3.3 Trabajos de igual valor	409
4. Los preocupantes factores exógenos. La apuesta por la transpa- rencia	413
5. Registros y auditorías salariales	416
VII. Disposiciones horizontales. Sanciones	420
VIII. Bibliografía	425
CAPÍTULO 10. LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	431
I. Mapa normativo de la protección de la maternidad en la Unión europea	431
1. La Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre: la protección de la maternidad vinculada a la prevención de riesgos	432
2. La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006: la protección de la maternidad vinculada a la protección contra la discriminación por razón de género	435
3. Otras directivas que configuran la protección antidiscriminatoria por razón de embarazo y maternidad	437
II. La prevención de riesgos de la mujer en embarazo, parto y lac- tancia	439
III. Los permisos vinculados a la maternidad	442
IV. La protección frente al despido sin causa	447
V. El Derecho al mantenimiento de los Derechos inherentes al con- trato de trabajo	451
VI. Bibliografía	454
CAPÍTULO 11. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA	457
I. Introducción	457
II. Precisiones conceptuales	459

	Páginas
1. Distinción entre «sexo», «género» y «orientación sexual»	459
1.1 «Identidad sexual», «Identidad de género», «expresión de género»: ¿Nuevas condiciones o estados necesitados de protección por la normativa antidiscriminatoria?	463
III. Delimitación del marco de protección comunitario	466
1. «Orientación sexual» y protección por los principios y normas antidiscriminatorias «por razón de orientación sexual»	467
2. «Género», «identidad de género» y «expresión de género»: Protección por los principios y normas antidiscriminatorias «por razón de sexo» o «por orientación sexual»	468
3. «Identidad sexual»: Protección por los principios y normas antidiscriminatorias «por razón de sexo» o «por orientación sexual»	468
4. Discriminación múltiple	472
IV. Derecho originario	474
V. Derecho derivado: la Directiva 2000/78/CE	475
1. Objeto: la lucha contra la «discriminación» por «orientación sexual» en el ámbito del «empleo y la ocupación»	476
2. Ámbito de aplicación	481
2.1 Inclusiones	481
2.2 Exclusiones	487
3. Obligaciones impuestas a los Estados miembros para luchar contra las discriminaciones por «orientación sexual»	492
VI. Conclusiones	494
VII. Bibliografía	495
CAPÍTULO 12. IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO (Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000)	499
I. Introducción: la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, y su deficiente transposición al Ordenamiento español	499
1. La Directiva 2000/43/CE	499
2. Las dos fases de la adaptación de nuestro Derecho a la Directiva 2000/43/CE: la primera equivocada elección de una ley de acompañamiento de los presupuestos generales del Estado (2003), seguida de una ley ordinaria «integral para la igualdad de	

	Páginas
trato y no discriminación» (2022), y la complementación por ésta segunda de las insuficiencias de la primera transposición	502
II. El fundamento jurídico de la Directiva 2000/43/CE: el artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, reformado por el Tratado de Ámsterdam, y el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	508
1. El principio de no discriminación por origen racial o étnico como derecho fundamental aplicable como principio general del Derecho de la Unión Europea y su concreción por la Directiva 2000/43/CE en su ámbito material; la Sentencia del TJUE <i>Kücükdeveci</i>	508
2. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2000/43/CE: las Sentencias del TJUE <i>Runevič-Vardyn y Wardyn</i> , <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria</i> , <i>Braathens Regional Aviation AB</i> , y <i>Land Oberösterreich c. KV</i> ; los derechos subjetivos a la no discriminación y a la tutela judicial efectiva de los artículos 21.1 y 47 de la Carta en la jurisprudencia del TJUE	514
3. La Directiva 2000/43/CE y el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; la Sentencia del TJUE <i>Kamberaj</i>	520
4. Otros instrumentos internacionales	523
III. La Directiva 2000/43/CE en el derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea: ¿jerarquización de motivos discriminatorios?	524
1. ¿Posición primera de la raza y la etnia en el orden de las discriminaciones prohibidas por el Derecho de la Unión Europea?	524
2. La igualdad de las discriminaciones odiosas y de su interdicción; la primera y singular posición de la prohibición de discriminación por nacionalidad entre ciudadanos de la Unión, por sexo y género, y por origen racial o étnico, en el Derecho de la Unión Europea	530
IV. El objeto de la Directiva 2000/43/CE	532
1. Objeto y fin	532
2. Los conceptos de origen racial y origen étnico; las Sentencias del TJUE <i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria</i> y <i>Jyske Finans</i>	533
3. La exclusión de la nacionalidad; de nuevo la STJUE <i>Kamberaj</i> y la STJUE <i>Land Oberösterreich c. KV</i>	535

	Páginas
V. La discriminación prohibida por motivos de origen racial o étnico de la víctima o de otros, y sus formas	538
1. Discriminación directa: sus causas, sin víctima identificable; discriminación múltiple de mujeres; parodias	538
1.1 Discriminación directa	538
1.2 Las causas de la discriminación: el origen racial o étnico de la víctima o de otros por dichos motivos odiosos, discriminación por asociación; la STJUE CHEZ Razpredelenie Bulgaria	540
1.3 Discriminación directa sin víctima identificable; la STJUE Feryn	541
1.4 Discriminación múltiple por sexo femenino, edad y origen étnico; la STJUE Meister	542
1.5 Parodias con mensaje discriminatorio; la STJUE Deckmyn y Vrijheidsfonds	543
2. Discriminación indirecta; su estricta justificación objetiva	544
3. Acoso	547
4. Orden de discriminar	548
VI. El campo de aplicación de la Directiva 2000/43/CE	549
1. El ámbito subjetivo de aplicación extensivo a todas las personas frente a la discriminación por motivos de origen racial o étnico	549
2. El ámbito material de aplicación; relación de materias no exhaustiva y de aplicación no restrictiva; una vez más las Sentencias del TJUE Runevič-Vardyn y Wardyn, CHEZ Razpredelenie Bulgaria y Maniero	551
VII. Requisitos profesionales esenciales y determinantes	563
VIII. Acciones positivas	564
IX. Defensa de derechos: procedimientos judiciales, administrativos y de conciliación; legitimación individual y colectiva y para la defensa de intereses difusos: la aplicación de la doctrina de la STJUE Feryn en nuestro ordenamiento; medios de protección jurídica adecuados y la STJUE Braathens Regional Aviation AB	568
1. Derecho fundamental a la Tutela Judicial	569
2. Tutela Procedimental Administrativa	577
3. Prohibición de represalias. Nuevas discriminaciones	577
X. Reparto de la carga de la prueba; las Sentencias del TJUE Feryn y Meister	578

XI.	Medidas de protección y reparación frente a la discriminación por origen racial o étnico: régimen de responsabilidades, indemnizaciones y sanciones. La declaración de la discriminación y la efectividad de las indemnizaciones y sanciones: la STJUE 15-4-2021, Braathens Regional Aviation AB, C-30/19	583
XII.	Diálogo social y papel de las organizaciones no gubernamentales en la promoción del principio de igualdad de trato	589
XIII.	Organismos de igualdad. La (futura) Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. El Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico	590
XIV.	Protección mínima de la Directiva 2000/43/CE y disposiciones nacionales de adaptación más favorables	595
XV.	Información a la Comisión Europea e impacto de género	596
XVI.	Bibliografía	596
CAPÍTULO 13. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR CAUSA DE RELIGIÓN O CONVICCIONES		601
I.	Normativa aplicable	601
II.	Definiciones de religión o convicciones en la normativa de la UE ...	605
III.	Protección de la libertad religiosa y de convicciones. Aspectos positivos y negativos	606
IV.	Prohibición de discriminación por causa de religión en el ámbito de la relación laboral. Doctrina judicial	612
	1. Prohibición de discriminación directa o indirecta por motivo de religión o convicciones en el ámbito laboral	614
	2. Remedios y ejecutividad. El acomodo razonable	629
V.	La relación entre la protección de los derechos humanos y la Directiva 2000/78/CE	632
VI.	Bibliografía	633
CAPÍTULO 14. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN		635
I.	La realidad social de la discapacidad en la Unión Europea y en España	635
II.	Noción de discapacidad	636
	1. Noción jurídica de discapacidad	637
	1.1 Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad	637

	Páginas
1.2 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; y la jurisprudencia del TJUE	638
1.3 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social	639
2. Enfermedad y discapacidad	640
3. Incapacidad permanente y discapacidad	643
4. Ineptitud sobrevenida y discapacidad	645
5. Personas especialmente sensibles a los riesgos del trabajo y discapacidad	646
6. Clasificación de la discapacidad	648
III. Las medidas de protección en el empleo y la ocupación, ante la discriminación por discapacidad	650
1. Principio general de prohibición de discriminación por razón de discapacidad	650
2. La excepción por exigencia de requisitos profesionales	651
3. Los ajustes razonables para las personas con discapacidad	653
IV. Recepción de la jurisprudencia del TJUE por los órganos jurisdiccionales españoles	655
1. Tribunal Constitucional	655
2. Tribunal Supremo	656
V. Un apunte final. La Estrategia europea sobre discapacidad (2021-2030)	657
CAPÍTULO 15. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD	659
I. La discriminación por razón de edad	659
1. Introducción	659
II. La discriminación por razón de edad en el Derecho Originario y derivado	660
1. Marco normativo	660
2. Normas de derecho anti discriminatorio y edad	661

III. La regulación de la discriminación por razón de edad en el marco del empleo y la ocupación	662
1. Ámbito de aplicación	662
2. Eficacia directa y en relaciones entre particulares	664
3. Concepto de discriminación por razón de edad	666
4. Requisito profesional, esencial y determinante	667
5. Limitaciones específicas a la prohibición de discriminación por razón de edad	668
6. Edad máxima de acceso	672
7. Jubilación forzosa	673
8. Medidas de fomento de empleo	678
9. Políticas de empleo	679
IV. Caracteres de la prohibición de discriminación en el Derecho de la UE, en especial respecto de la edad	687
V. Índice de casos	690
VI. Anexo de casos	692
CAPÍTULO 16. LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES, DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ESTABLECIMIENTO	705
I. Introducción	705
II. Del tratado CEE al tratado UE. El derecho originario	707
III. La concreción del derecho de libre circulación del ciudadano trabajador en el derecho derivado	711
1. Directiva 2004/38/CE, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de su familia a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros	712
2. Reglamento (UE) núm. 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (texto codificado) (modificado por Reglamento UE 2016/589, de 13 de abril de 2016)	714
3. Directiva 2014/54/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores	716

	Páginas
IV. Estudio de jurisprudencia relevante del TJUE. Qué debe entenderse por trabajador que ejerce el derecho a la libre circulación, y cómo se concreta el ejercicio de los derechos inherentes a aquel, reconocidos por la normativa comunitaria	718
1. El concepto de trabajador que ejerce el derecho de libre circulación	720
2. La exclusión de la libre circulación para empleos en la administración pública	720
3. La ampliación del ámbito de aplicación del artículo 45 del TFUE	721
4. La libre circulación y su (no) aplicación en elecciones en órganos de representación de los trabajadores	726
5. Vulneración de la libre circulación por el uso exclusivo de un idioma en los contratos de trabajo	729
6. El mantenimiento de la condición de trabajador tras la extinción del contrato, a los efectos de garantizar la libre circulación	730
7. La importancia de diferenciar entre beca y contrato de trabajo	731
8. La protección de los derechos de los solicitantes de empleo	732
9. La libre circulación en el ámbito sanitario y el valor del título profesional obtenido en otro Estado miembro	733
V. Bibliografía	734
CAPÍTULO 17. COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS NACIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL (Reglamentos CE/883/2004 y CE/987/2009)	737
I. Introducción	737
1. Seguridad Social como derecho fundamental	739
2. Coordinación: premisas básicas	740
3. Armonización parcial de los sistemas nacionales de Seguridad Social	744
4. Relación con los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos entre los Estados miembros	747
II. Ámbito de aplicación de los Reglamentos de coordinación	748
1. Ámbito de aplicación territorial	748
2. Ámbito de aplicación temporal	750
3. Ámbito de aplicación objetivo	751
3.1 Legislaciones coordinadas	752
3.2 Prestaciones especiales no contributivas (PENC)	753

	Páginas
3.3 Exclusiones expresas del ámbito objetivo de aplicación	757
3.4 Declaraciones de los Estados miembros	758
4. Ámbito de aplicación subjetivo	759
III. Principios básicos de los Reglamentos de coordinación	762
1. Determinación de ley nacional aplicable	763
1.1 Ley nacional aplicable a la relación de afiliación-cotización ...	765
1.1.1 Cuadro de excepciones y matizaciones a la <i>lex loci laboris</i>	767
1.1.2 Trabajadores desplazados	771
1.2 Ley nacional aplicable a la relación de protección	773
2. Igualdad de trato por razón de la nacionalidad	776
3. Asimilación de condiciones	780
4. Totalización y <i>prorrata temporis</i>	782
4.1 <i>Prorrata temporis</i> y su aplicación en España	783
4.2 Cálculo de la pensión teórica española	784
5. No acumulación de prestaciones	789
6. Exportación de prestaciones	793
7. Colaboración administrativa	795
IV. Bibliografía	796
CAPÍTULO 18. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES TRANSNACIONALES	803
I. Normativa reguladora	804
1. De la Unión	804
2. Española	806
3. Ámbito	808
II. Una referencia a la posición de la empresa o entidad receptora de la prestación del servicio transnacional	815
III. Obligaciones a cargo de la empresa del trabajador desplazado	818

	Páginas
1. Obligación principal: la garantía relativa a la aplicación de determinadas condiciones de trabajo y empleo de acuerdo con la legislación del Estado de destino	818
1.1 General	818
1.2 Condiciones de trabajo y empleo cuya aplicación se garantiza	822
1.2.1 «Los períodos máximos de trabajo» y «mínimos de descanso», así como la «duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas» [art. 3.1.a) y b) de la Directiva 96/71/CE]	822
1.2.2 La remuneración [art. 3.1.c) de la Directiva 96/71/CE]	823
1.2.3 «Las condiciones de desplazamiento de los trabajadores (<i>sic</i>), en particular por parte de empresas de trabajo temporal» [art. 3.1.d) de la Directiva 96/71/CE]	828
1.2.4 «La salud, la seguridad y la higiene en el trabajo» [art. 3.1.e) de la Directiva 96/71/CE]	832
1.2.5 «Las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y jóvenes» [art. 3.1.f) de la Directiva 96/71/CE]	833
1.2.6 «La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación» [art. 3.1.g) de la Directiva 96/71/CE]	835
1.2.7 «Las condiciones de alojamiento de los trabajadores» y los «complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención» [arts. 3.1.h) e i), respectivamente, de la Directiva 96/71/CE].	837
1.3 Tres protecciones reforzadas, dos imperativas y una facultativa.	844
1.3.1 Las condiciones de trabajo garantizadas a los trabajadores objeto de desplazamientos temporales de larga duración	844
1.3.2 Las condiciones de trabajo garantizadas a los trabajadores desplazados por razón de su puesta a disposición de empresas usuarias. General	848
1.3.3 Las condiciones de trabajo garantizadas a los trabajadores desplazados por razón de su puesta a disposición de empresas usuarias: sobre las condiciones de trabajo garantizadas a los trabajadores en misión objeto de desplazamientos transnacionales plurales o en cadena o sucesivos a su cesión en el Estado de origen	851

	Páginas
1.3.4 La ampliación de la protección a otras condiciones de trabajo y empleo establecidas por disposiciones nacionales de orden público	853
1.4 ¿Acoge la Directiva 96/71/CE la protección del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y de los derechos de libre sindicación, huelga y reunión?	855
1.5 Reducciones, alguna de ellas imperativa, de las condiciones de trabajo y empleo objeto de la protección	861
1.6 Fuentes reguladoras de las condiciones	864
IV. Obligaciones administrativas de carácter instrumental	869
1. Regulación en la Directiva 2014/67/UE	869
2. Regulación española	874
2.1 Comunicación del desplazamiento	875
2.2 Comparecencia administrativa y aportación de documentación	880
V. Bibliografía	883
CAPÍTULO 19. DESPLAZADOS DE TERCEROS PAÍSES Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA INTERNACIONAL	885
I. Aplicación de las Directivas de la Unión Europea a nacionales de terceros países	885
1. Disposiciones sociales generales: libre circulación de trabajadores ...	886
2. Directivas sobre seguridad e higiene en el trabajo	886
3. Directivas sobre condiciones de trabajo	887
4. Directivas sobre condiciones de trabajo por sectores	888
5. Directivas sobre participación de los trabajadores	889
6. Directivas sobre discriminación	890
II. Condiciones de trabajo en supuestos de desplazamiento de nacionales de terceros países	890
1. Desplazamiento temporal (en el marco de una prestación transnacional de servicios) de nacional de tercer país a un Estado miembro de la Unión Europea	891
2. Desplazamiento temporal (en el marco de una prestación transnacional de servicios) de nacional de tercer país a varios Estados miembros de la Unión Europea	892
3. Contratación local de nacional de tercer país en un único Estado miembro	894

	Páginas
4. Contratación local de nacional de tercer país con desplazamiento posterior a otro Estado miembro	894
5. Contratación de profesionales altamente cualificados	895
III. Aspectos de Seguridad Social	895
IV. Aspectos migratorios	897
V. Competencia judicial internacional y ley aplicable	901
VI. Impacto del Brexit	901
CAPÍTULO 20. LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES, DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ESTABLECIMIENTO. LA POLÍTICA DE INMIGRACIÓN	905
I. La política de inmigración en la Unión Europea	905
1. Bases jurídicas	905
2. El marco de distribución competencial	907
II. Iniciativas políticas de más reciente implantación: diálogo político y cooperación operativa con terceros países	910
1. El Enfoque Global de la Migración y la Movilidad (GAMM)	910
2. La Agenda Europea de Migración (AEM) 2015-2019.	911
3. Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo	911
III. Inmigración y ordenamiento jurídico de la UE: los tres «núcleos duros» de la política de inmigración	912
1. Inmigración legal: atraer flujos migratorios bien gestionados	913
2. Integración en la UE de nacionales de terceros países	918
3. Inmigración irregular: la represión de conductas antijurídicas	922
3.1 Sanciones a las prácticas de ayuda a las entradas, a la circulación y a las estancias irregulares	922
3.2 Expulsión/retorno de las personas inmigrantes a sus países de origen	924
3.3 Sanciones a empresarios que contraten inmigrantes en situación irregular	927
3.4 Acuerdos de readmisión con terceros países	928
IV. Bibliografía	929
CAPÍTULO 21. LA LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO Y LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DERECHOS SOCIALES	931
I. La concepción de las libertades de establecimiento y de prestación de servicios y su relación con los derechos sociales	931

	Páginas
II. La evolutiva doctrina del Tribunal Europeo sobre la relación entre derechos sociales y libertades económicas básicas	940
III. La comprensión de medidas de negociación colectiva o de conflicto colectivo como restricción a las libertades de establecimiento o de prestación de servicios. La doctrina de las sentencias Viking y Laval	945
IV. Condiciones mínimas de trabajo, libertad de circulación y aplicación de cláusulas sociales. del asunto Rüffert al asunto Regio Post	950
V. El caso Aget Iraklis: la autorización administrativa previa en caso de despido colectivo como supuesto de restricción (justificada) de la libertad de establecimiento	957
VI. Presupuestos de aplicación de la Directiva 96/71: aplicación al sector del transporte y determinación del salario mínimo (o remuneración) en caso de desplazamiento de trabajadores	961
VII. El caso concreto de la estiba y los trabajos portuarios: la STJUE 11 de diciembre de 2014 (asunto Comisión Europea contra Reino de España) y la STJUE 11 de febrero de 2021 (asunto Katoen Terminals NV)	966
VIII. Una breve mención a las sentencias de 8 de diciembre de 2020, asuntos Hungría y Polonia contra el Parlamento Europeo	970
CAPÍTULO 22. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR	973
I. El punto de partida: hacia un concepto de trabajador común y expansivo	973
II. El concepto comunitario de «trabajador por cuenta ajena»	977
1. La realización de una actividad por cuenta ajena «real y efectiva»	977
2. La participación en una «actividad económica» y la noción de empleador	981
3. La irrelevancia de una eventual inactividad	983
4. La exclusión de las actividades marginales	986
5. El caso particular de los trabajos familiares	988
III. Las excepciones en ciertos trabajos en la Administración pública: remisión	990
IV. Trabajador por cuenta ajena, trabajador independiente y prestador de servicios	993
V. La singularidad de los asuntos «Danosa» y «Balkaya»	994
1. ¿Ha traspasado el TJUE la esfera del contrato de trabajo?	997
2. ¿Hay en la doctrina del TJUE una diversa concepción de la nota de subordinación?	998
VI. Bibliografía	1001

	Páginas
CAPÍTULO 23. LA CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA. Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999)	1003
I. Antecedentes de la regulación del trabajo de duración determinada en Europa	1003
II. La aparatosa «resurrección» de la Directiva 99/70 a partir del trío de sentencias del TJUE de septiembre de 2016	1005
III. Las líneas maestras del Acuerdo sobre el trabajo de duración determinada: una regulación incompleta de la contratación temporal en la UE	1006
IV. La recepción de la Directiva por el ordenamiento español	1012
1. Transposición inicial y evolución posterior del sistema español de contratación temporal	1012
2. La adaptación «no regresiva» de los ordenamientos nacionales a la Directiva	1015
V. El ámbito de aplicación del Acuerdo, en especial su impacto en el empleo público temporal de naturaleza administrativa	1017
1. Amplitud de la definición de trabajador con contrato de duración determinada	1017
2. Determinadas particularidades nacionales de la contratación temporal	1018
3. En especial la incorporación en el caso español de las relaciones administrativas temporales	1020
4. Las relaciones materialmente temporales	1023
5. Exclusiones del ámbito del Acuerdo	1026
VI. El principio de no discriminación entre temporales y fijos	1028
1. Enunciación y recepción por el ET	1028
2. Eficacia directa del principio de no discriminación	1030
3. La dinámica del principio de no discriminación: el juicio de comparación y las causas objetivas que permiten el trato diferente	1031
4. Las condiciones de trabajo sobre las que rige el principio de no discriminación	1033
5. La aplicación del principio de no discriminación a la extinción del contrato de duración determinada: el errático devenir del razonamiento del TJUE	1038
VII. La prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratación de duración determinada	1048
1. El marco europeo de la contratación temporal sucesiva, el necesario complemento estatal y la falta de eficacia directa	1048

	Páginas
2. Las exigencias europeas de prevención de abusos a la luz de la normativa española	1052
3. Las dificultades en el empleo público	1054
4. Un último interrogante ¿Aplicación de la cláusula 5 y de la doctrina del TJUE a cadenas contractuales aparentemente lícitas?	1061
VIII. Bibliografía	1062
CAPÍTULO 24. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997)	1067
I. El largo camino hasta el Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE del Consejo)	1067
II. Cláusulas generales del Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial (cláusulas 1.ª, 2.ª y 3.ª)	1071
1. Objetivo (cláusula 1.ª)	1071
2. Ámbito de aplicación (cláusula 2.ª)	1072
2.1. Regla general (cláusula 2.ª, apartado 1)	1072
2.2. Cláusula de descuelgue (cláusula 2.ª, apartado 2)	1074
3. Definiciones: trabajador a tiempo parcial y trabajador a tiempo completo comparable (cláusula 3.ª)	1075
4. Ausencia de obligación empresarial de especificación del porcentaje de parcialidad: el alcance de la Directiva	1077
III. El principio de no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial (cláusula 4.ª)	1078
1. Cláusula general de prohibición de discriminación (cláusula 4.ª, apartado 1)	1078
1.1 Adquisición de derecho a prestaciones de regímenes profesionales	1079
1.2 Adquisición de derecho a complemento de antigüedad ...	1080
1.3 Transición de una contratación temporal a otra indefinida ...	1081
2. La excepción de trato diferente por razones objetivas (cláusula 4.ª, apartado 1 <i>in fine</i>)	1082
3. La matización <i>pro rata temporis</i> y supuestos de aplicación (cláusula 4.ª, apartado 2)	1083
3.1 Cuantía de las condiciones retributivas	1084
3.2 Cálculo de retribuciones vinculadas a la antigüedad/experiencia	1085
3.3 Cuantía de las prestaciones de regímenes profesionales ...	1086
3.4 Vacaciones, ¿o mejor sería decir su remuneración?	1087

	Páginas
4. Modalidades de aplicación (cláusula 4. ^a , apartado 3)	1090
5. Cláusula especial de descuelgue para condiciones particulares respecto a exigencias de antigüedad, duración del trabajo o condiciones salariales (cláusula 4. ^a , apartado 4)	1091
IV. El principio de voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial (cláusula 5.^a)	1092
1. Eliminación de obstáculos para trabajar a tiempo parcial (cláusula 5. ^a , apartado 1)	1092
2. Garantía de indemnidad (cláusula 5. ^a , apartado 2)	1093
3. Posibilidades de movilidad (cláusula 5. ^a , apartado 3)	1096
V. Cláusulas técnicas del Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial (cláusula 6.^a)	1097
VI. La adecuación del derecho español al Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial	1097
1. Estatuto de los Trabajadores y su aplicación jurisprudencial	1097
2. Función Pública	1099
VII. Bibliografía	1100
CAPÍTULO 25. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. (Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008)	1101
I. Marco normativo	1101
II. Análisis de la Directiva 2008/104/CE	1104
1. Observaciones previas	1104
2. Claves de la regulación	1105
3. Ámbito de aplicación de la norma comunitaria	1106
4. Igualdad de trato sí, pero ¿hasta dónde?	1110
4.1. La regla general	1110
4.2. Las excepciones	1112
4.3. Efectos sobre el ordenamiento español	1114
5. Eliminación de restricciones superfluas	1118
6. Cómputo de trabajadores cedidos para la representación colectiva	1122
7. Otras cuestiones	1123
III. Referencia a la Directiva 91/383/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo	1128

	Páginas
IV. Conclusiones	1130
V. Bibliografía	1131
CAPÍTULO 26. EMPLEO PÚBLICO	1135
I. Planteamiento: ciudadanía europea, libre circulación de trabajadores y empleo público	1135
II. Instrumentos reguladores de las limitaciones y las excepciones del artículo 45.4 del TFUE	1139
III. ¿Son los empleados públicos unos trabajadores especiales a los efectos de la libre circulación?	1143
IV. La Administración pública empleadora	1149
1. La autoridad pública	1151
V. El empleo público excluido de la libre circulación	1155
1. Los criterios de aplicación de la exclusión	1158
VI. La no discriminación por razón de nacionalidad en la función pública y el momento de su exigencia	1165
VII. La recepción normativa del artículo 45.4 del TFUE en el Derecho español	1172
VIII. Bibliografía	1179
CAPÍTULO 27. LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE COMO EJE DEL DERECHO SOCIAL COMUNITARIO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1185
I. La centralidad jurídico-política de la Directiva Marco 89/391/ CEE ...	1185
1. Bases normativas del Derecho de la prevención de Riesgos profesionales en la unión Europea	1185
2. El modelo preventivo estándar diseñado en la Directiva Marco 89/391/CEE	1188
2.1 Caracterización general. Normativa armonizadora llamada a buscar la homogeneidad en los Derechos nacionales	1188
2.2 Estructuras normativas para su desarrollo: la distinción entre normas de organización y normas técnicas. Las directivas «específicas»	1191
2.3 Prevención de riesgos laborales y prevención de riesgos medioambientales: la coordinación de los sistemas de gestión ambiental y de salud laboral	1192

	Páginas
II. Ámbito subjetivo de aplicación de la Directiva 89/391/CEE	1195
1. Premisa: la seguridad y salud laboral como deber legal y como obligación contractual	1195
2. Los sujetos destinatarios de la seguridad y salud en el trabajo: sujetos sometidos a la normativa de seguridad y salud laboral	1197
3. El concepto de trabajador a efectos de las normas de seguridad y salud en el trabajo	1200
3.1 Amplitud del concepto de trabajador. La regla incompleta de generalidad o universalidad	1200
3.1.1 Trabajadores autónomos	1202
3.1.2 Trabajadores al servicio del hogar familiar	1205
3.2 Colectivos especialmente protegidos o grupos específicos	1206
4. El concepto de empleador	1209
4.1 El «grupo de empresas» como centro de referencia	1210
4.2 Acomodación a la dimensión de la empresa: la «pequeña» empresa	1212
4.3 La descentralización productiva	1214
III. Instituciones de control de la gestión y actuación empresarial	1215
1. Representación especializada de los trabajadores	1216
2. Derechos de información, consulta y participación	1217
IV. Los derechos y obligaciones e instituciones básicas del modelo preventivo	1219
1. El deber de seguridad del empresario: alcance y delimitación de su contenido	1219
2. Los servicios de prevención propios y los servicios de prevención ajenos: internalización vs. exteriorización de la organización preventiva.	1221
3. Obligaciones preventivas que incumben a los trabajadores	1224
V. Conclusiones y propuestas de revisión/reforma del modelo preventivo	1224
1. Las características del modelo vigente ante los retos del Derecho Social de la Unión Europea en materia preventiva	1224
2. La nueva orientación simplificadora-desreguladora de la política comunitaria: entre la flexibilización y la autorregulación (<i>Soft Law</i>)	1227
VI. Bibliografía	1228

	Páginas
CAPÍTULO 28. LAS DIRECTIVAS ESPECÍFICAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1231
I. El entronque de las directivas específicas con la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo	1231
II. Estructura y contenido de las directivas específicas	1234
III. La trasposición al Derecho español de las directivas específicas sobre seguridad y salud laboral	1243
IV. Las directivas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo en la jurisprudencia comunitaria	1248
1. Condenas por retrasos en la trasposición de las directivas específicas	1249
2. Adaptación defectuosa de la Directiva 89/655/CEE modificada	1250
3. Directiva 92/57/CEE: protección de la seguridad y la salud en las obras de construcción temporales o móviles	1250
4. Directiva 2003/10/CE: alcance de la obligación de protección del trabajador frente al ruido	1251
5. Directivas 90/394/CEE y 89/655/CEE: obligación de evaluar los riesgos derivados de la exposición a agentes carcinógenos y plazo para la adaptación de equipos de trabajo	1253
6. Directiva 90/270/CEE: trabajos con equipos que incluyen pantallas de visualización	1255
7. Directiva 89/686/CEE, de 21 de diciembre, para la aproximación de legislaciones sobre equipos de protección individual	1256
V. El futuro inmediato de la normativa europea sobre seguridad y salud en el trabajo	1258
VI. Bibliografía	1259
CAPÍTULO 29. PROTECCIÓN DE LOS JÓVENES EN EL TRABAJO (Directiva 94/33 CE del Consejo, de 22 junio)	1261
I. Antecedentes y concordancias	1261
1. Recomendación de enero de 1967	1261
2. Antecedentes inmediatos	1262
3. Entronque con la directiva-Marco	1263
II. Datos esenciales de la Directiva 94/33/CE	1264
1. Identificación	1264
2. Condiciones de trasposición	1265
3. Finalidad y principios básicos	1265

	Páginas
III. Ámbito aplicativo	1266
1. Población menor de edad	1266
2. Trabajadores	1266
3. Trabajo familiar	1267
4. Servicio doméstico	1267
5. Empleadores	1267
IV. Mandatos sustantivos principales	1268
1. Prohibición de trabajo infantil	1268
2. Posibles excepciones al trabajo infantil	1268
3. Limitaciones al trabajo adolescente	1269
4. Trabajos prohibidos a los jóvenes	1270
V. Obligaciones empresariales	1271
VI. Ordenación del tiempo de trabajo	1272
1. La jornada en el trabajo infantil común	1272
2. La jornada en el trabajo adolescente	1273
3. El trabajo nocturno	1273
4. La pausa intrajornada	1274
5. El descanso diario	1274
6. El descanso semanal	1274
7. El descanso anual	1275
VII. Tutela y mejora	1275
1. Infracciones y sanciones	1275
2. Informe de aplicación	1275
3. Irregresividad	1276
VIII. Trasposición española	1276
1. Idea preliminar	1276
2. Edad de admisión al trabajo	1277
3. Evaluación de riesgos específica	1278
4. Protección específica	1279
5. Cautelas sobre tiempo de trabajo	1279
6. Desarrollo reglamentario	1280
7. Armonización	1282
8. Sanciones	1282
IX. Bibliografía	1283

	Páginas
CAPÍTULO 30. CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	1285
I. Enquadramiento: del permiso parental a la diversidad de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral	1285
II. Ámbito de aplicación	1289
III. El permiso de paternidad	1290
IV. El contenido básico del permiso parental	1292
V. El permiso de cuidadores	1297
VI. Ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor	1297
VII. Fórmulas de trabajo flexibles	1298
VIII. Protección de derechos adquiridos o en curso de adquisición	1299
IX. Protección contra el despido o contra actos desfavorables	1303
X. El retorno del permiso de paternidad, parental y de cuidadores	1306
XI. Conciliación de vida familiar y profesional y discriminación por razón de sexo	1307
XII. Derechos de conciliación y diversidad de estructuras familiares	1311
XIII. Aspectos adicionales	1313
XIV. Bibliografía	1315
CAPÍTULO 31. JORNADAS, DESCANSO, TRABAJO EFECTIVO, 3.ª edición	1317
I. Marco normativo	1317
1. Normativa internacional	1317
2. Normativa europea	1318
II. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	1320
1. Antecedentes y objeto	1320
2. Ámbito de aplicación	1321
III. Tiempo de trabajo y periodo de descanso	1324
1. Concepto	1324
2. Concepto de Derecho comunitario	1325
3. Supuestos considerados tiempo de trabajo	1329
IV. Periodos mínimos de descanso	1342
1. Descanso diario	1345
2. Descanso semanal y jornada máxima	1346
2.1 Descanso semanal	1346
2.2 Tiempo de trabajo semanal	1348

	Páginas
2.3	Periodo de referencia 1349
2.4	Excepciones 1351
2.5	Inaplicación individual de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal: cláusula <i>opting-out</i> 1352
V.	Ritmo de trabajo 1354
VI.	Vacaciones anuales 1354
VII.	Trabajo nocturno, trabajo por turnos, trabajador móvil, trabajo <i>off-shore</i> y trabajadores que ejercen su actividad a bordo de buques de pesca marítima 1354
VIII.	Disposiciones más favorables 1355
IX.	Aplicación de la Directiva por las sentencias del Tribunal Supremo 1. Tiempo de trabajo 1356 2. Descanso semanal 1360 3. Registro de la jornada 1361 4. Derecho a la desconexión digital 1362
X.	Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017 1363
XI.	Bibliografía 1363
CAPÍTULO 32. LAS VACACIONES 1365	
I.	Su reconocimiento dentro de un sistema normativo complejo 1365 1. Marco normativo 1365 2. Una jurisprudencia cuantitativa y cualitativamente relevantes 1367
II.	Configuración general del derecho a vacaciones anuales retribu- das en la doctrina del TJUE 1369 1. Como principio de Derecho social de la Unión Europea 1369 2. Un derecho de contenido plural 1370 3. La relevancia del elemento teleológico 1370 4. Un Derecho en el ámbito de la Directiva libre de excepciones y de interpretación no restrictiva 1371 4.1 Amplitud del ámbito subjetivo de aplicación 1371 4.2 Excepciones 1372 5. Un derecho de duración mínima de cuatro semanas 1374
III.	Ejercicio del derecho a vacaciones 1375 1. Devengo del derecho 1375 1.1 Regla general 1375 1.2 Situaciones conflictivas 1376

	Páginas
2. Disfrute	1381
2.1 Garantía de disfrute efectivo	1381
2.2 El derecho a compensación financiera como excepción	1381
2.2.1 Requisitos	1381
2.2.2 Casuística	1382
2.2.3 Importe de la compensación financiera	1384
3. Materias competencia de los Estados miembros	1384
4. Concurrencia e interacción del disfrute de vacaciones con otras situaciones protegidas y permisos	1384
4.1 La relevancia de la finalidad de las vacaciones	1384
4.2 Interacción del derecho a vacaciones, baja por enfermedad, maternidad y otros permisos parentales	1385
4.3 Interacción de vacaciones y permisos retribuidos	1390
5. Pérdida del derecho al disfrute	1391
5.1 Regla general	1391
5.2 Problemáticas sobre el plazo de ejercicio del derecho a vacaciones y acumulabilidad de periodos de disfrute	1391
IV. Retribución	1398
V. Bibliografía	1404
CAPÍTULO 33. ASPECTOS LABORALES DEL TRASPASO DE EMPRESAS (Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001)	1407
I. La regulación de los efectos laborales del traspaso de empresas en el Derecho de la Unión Europea	1407
II. Ámbito de aplicación de la Directiva y problemas de definición ...	1409
1. El concepto de empresa y la extensión de la Directiva a todo tipo de empresas	1409
2. El concepto de entidad económica a los efectos del traspaso	1411
3. El concepto de traspaso	1412
3.1 Amplitud del tipo de negocio jurídico	1413
3.2 Mantenimiento de la identidad	1417
3.3 Los sectores en que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra	1420
4. Trabajadores incluidos a los efectos de las garantías de la Directiva	1422
5. La particularidad de los traspasos en supuesto de procedimientos de insolvencia	1424

	Páginas
III. Finalidad de la Directiva de traspasos	1426
1. El mantenimiento de los derechos de los trabajadores	1426
1.1 Derecho imperativo	1426
1.2 El mantenimiento de la antigüedad de los trabajadores	1427
1.3 La posibilidad de establecer la solidaridad de cedente y cesionario	1428
1.4 Protección social complementaria	1429
1.5 La persistencia del convenio colectivo y sus límites	1430
1.6 Diferencias entre plantillas tras el traspaso	1431
1.7 Los límites a la modificación sustancial de condiciones ...	1431
2. La protección frente al despido	1433
IV. La intervención de la representación de los trabajadores	1434
1. El concepto de representantes de los trabajadores	1434
2. La subsistencia del mandato de la representación de los trabajadores	1434
3. Garantías de información y consulta a los trabajadores	1435
V. Bibliografía	1436
CAPÍTULO 34. DESPIDOS COLECTIVOS (Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998)	1439
I. La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20-7-98 y su implementación por el art. 51 del estatuto de los trabajadores (y por los arts. 169 ss. de la Ley Concursal)	1439
II. Los precedentes: la Directiva 75/129/CEE del consejo, de 17-2-75 y su modificación por la Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24-6-92	1440
III. El derecho a protección en caso de despido injustificado y la libertad de empresa en la carta de derechos fundamentales de la UE: la STJUE «AGET Iraklis» y la autorización administrativa del despido colectivo	1443
IV. Finalidad de la Directiva 98/59/CE	1448
V. Concepto de despido colectivo («definiciones y ámbito de aplicación»; art. 1)	1450
1. Despidos efectuados por un empresario	1450
2. «Motivos –uno o varios– no inherentes» a la persona de los trabajadores: Directiva no «causal» sino «procedimental» (derechos de información y consulta)	1451

	Páginas
2.1	Motivos no inherentes a la persona del trabajador y no solo causas económicas, técnicas, organizativas y productivas 1451
2.2	La muerte del empresario: la STJUE 10-12-09 (Rodríguez Mayor) 1453
3.	Periodo temporal de referencia y umbral de despidos 1454
4.	Centro de trabajo y no empresa: la sentencia del TJUE «Rabal Cañas» y del TS 17-10-16, Rec 36/2016 1455
4.1	La Directiva emplea el concepto de centro de trabajo y no de empresa 1455
4.2	La STJUE «Rabal Cañas» 1456
4.3	La interpretación «conforme» de la STS 17-10-16 (Rec. 36/2016): no eficacia directa horizontal de la Directiva 98/59/CE, sino interpretación conforme, «completando» la STS 18-3-09. Otras Sentencias del TS y la paradoja de las Sentencias TJUE «USDAW» y «Lyttle» 1457
5.	Extinciones asimiladas a despidos 1458
5.1	Las extinciones de iniciativa empresarial por motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que los «despidos» sean «al menos 5» 1458
5.2	No han de tenerse en cuenta las extinciones de contratos de duración determinada que tienen lugar en la fecha de su extinción. Los trabajadores con estos contratos están «habitualmente» empleados en el correspondiente centro de trabajo ... 1459
5.3	Las extinciones derivadas de los arts. 40, 41 y 50 ET: la STJUE «Pujante Rivera» y las SSTJUE «Ciupa» y «Socha» 1461
6.	Concepto de trabajador y la imposibilidad de excluir del cómputo, aunque sea temporalmente, a una determinada categoría de trabajadores 1463
7.	La Directiva no se aplica a los trabajadores de las Administraciones públicas ni a los tripulantes de buques marinos 1464
VI.	Información y consulta (art. 2) 1464
1.	Consulta en «tiempo hábil» a los representantes de los trabajadores, cuando el empresario tenga la «intención» de efectuar despidos colectivos, con vistas a llegar a un «acuerdo» 1464
2.	Objeto o finalidad de las consultas y el recurso a «expertos» 1465
3.	Las obligaciones de información del empresario «durante» el transcurso de las consultas y en «tiempo hábil» a fin de que los representantes de los trabajadores puedan formular «propuestas constructivas» 1465

	Páginas
4. La comunicación a la autoridad pública	1466
5. El grupo de empresas	1466
VII. El papel de la autoridad pública y los efectos de los despidos colectivos	1467
1. Notificación a la autoridad pública y a los representantes de los trabajadores y las eventuales observaciones de estos (art. 3)	1467
1.1 La notificación a la autoridad pública	1467
1.2 La notificación a los representantes de los trabajadores y las eventuales observaciones de estos	1468
2. Efectos de los despidos colectivos, la búsqueda de soluciones por la autoridad pública, la facultad de prórroga de la fecha de efectos y la posible no aplicación de lo anterior en determinados supuestos (art. 4)	1468
2.1 Los efectos del despido colectivo	1468
2.2 La búsqueda de soluciones por la autoridad pública	1468
2.3 La facultad de prórroga por parte de la autoridad pública ...	1469
2.4 Los despidos colectivos producidos por el cese de actividad del establecimiento consecuencia de una decisión judicial	1469
VIII. La mayor favorabilidad abierta a los estados y a la negociación colectiva (art. 5)	1469
IX. Procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales a disposición de los representantes de los trabajadores o de estos últimos (art. 6)	1470
X. Las ayudas de estado autorizadas por la Comisión Europea permiten indemnizaciones por despido colectivo superiores a las mínimas legales: la STJUE «Iglesias Gutiérrez»	1471
XI. Trabajadora embarazada y despido: la STJUE «Porras guisado»	1472
XII. Los destinatarios de la Directiva son los estados miembros (art. 10) ...	1473
XIII. Bibliografía	1473
CAPÍTULO 35. INSOLVENCIA EMPRESARIAL (Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008) ...	1479
I. La intervención normativa de la Unión Europea en el terreno de la insolvencia empresarial: dos líneas de regulación	1479
1. La coordinación de los procedimientos nacionales de insolvencia empresarial	1479
2. Las directrices específicas para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia de la empresa	1482

3.	Norma y jurisprudencia en la configuración y aplicación del sistema de garantía de los créditos laborales	1486
II.	La configuración del sistema comunitario de garantía de los créditos laborales	1488
1.	Dimensión social y trasfondo económico de las directrices comunitarias	1488
2.	La doble función normativa de las directrices comunitarias	1489
3.	Posibilidades y opciones de configuración de las instituciones de garantía de los créditos laborales	1491
4.	Las reglas sobre control y prevención de abusos	1493
III.	Ámbito subjetivo de las instituciones de garantía conforme a las directrices comunitarias	1493
1.	La delimitación formal del ámbito subjetivo de aplicación	1493
2.	La especial situación de los trabajadores que al mismo tiempo participan en el capital o la gestión de la empresa	1495
3.	La cobertura de trabajadores nacionales de terceros países	1497
IV.	Ámbito objetivo o material de la acción protectora	1498
1.	La delimitación general de la acción protectora: créditos laborales y créditos de previsión social	1498
2.	La casuística sobre la protección de los créditos laborales	1500
3.	La casuística sobre la cobertura de aportaciones y prestaciones de previsión social	1504
V.	La insolvencia como presupuesto y hecho causante	1506
1.	La configuración formal del hecho causante	1506
2.	La conexión entre la situación de insolvencia y los créditos pendientes de pago	1508
3.	El establecimiento por parte de los Estados de exigencias complementarias	1510
VI.	La determinación de la institución responsable en caso de concurrencia de dos o más sistemas nacionales	1512
VII.	El aseguramiento de los créditos laborales desde la perspectiva española	1515
1.	La incorporación de las directrices europeas: el Fondo de Garantía Salarial	1515
2.	Los asuntos resueltos por el Tribunal de Justicia en relación con la legislación española	1517

	Páginas
VIII. Bibliografía	1521
CAPÍTULO 36. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA (Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002)	1523
I. Introducción	1523
1. Derecho de la Unión Europea	1524
2. Legislación española	1525
3. Objetivos perseguidos por la norma	1526
II. Ámbito de aplicación	1527
1. Definiciones de los conceptos	1530
III. Derechos definidos	1531
1. Contenidos	1531
2. Procedimiento para desarrollarlos	1532
3. Información confidencial	1534
IV. Garantías	1535
1. En la transposición	1535
2. De cumplimiento	1538
3. Protección de los representantes de los trabajadores	1538
4. Relación de la Directiva con otras disposiciones comunitarias y nacionales	1539
5. Transposición en la normativa española	1539
V. Bibliografía	1543
CAPÍTULO 37. EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO. (Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009)	1545
I. Introducción	1545
II. Marco normativo	1547
III. Comité de empresa europeo o procedimiento alternativo	1548
IV. Ámbito de aplicación, empresas y grupos de dimensión comunitaria	1549
V. Procedimiento de constitución del comité de empresa europeo	1551
1. Responsabilidad	1551
2. Inicio de las negociaciones	1554
3. Comisión negociadora	1554
4. El acuerdo	1556

	Páginas
VI. El modelo subsidiario	1558
VII. El comité de empresa europeo	1559
1. Composición del comité de empresa europeo	1559
2. Competencias del comité de empresa europeo	1561
VIII. Protección de los representantes de los trabajadores	1564
IX. Confidencialidad	1565
X. Adaptación	1566
XI. Tutela de los derechos de información y consulta	1566
XII. Negociación colectiva en el seno del comité de empresa europeo	1567
XIII. Consecuencias del Brexit sobre los comités de empresa europeos	1568
XIV. Consideraciones finales	1569
XV. Bibliografía	1570
CAPÍTULO 38. LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD EUROPEA y SOCIEDAD COOPERATIVA EUROPEA	1573
I. La normativa y su largo proceso de elaboración	1573
1. Marco normativo	1573
2. El proceso de elaboración	1574
II. Los pilares fundamentales: la negociación colectiva y el principio del «antes-después»	1577
III. Breve referencia a los requisitos para la constitución de una SE	1579
IV. Procedimiento de negociación	1580
1. Con carácter previo: ámbito de aplicación de la Ley 31/2006	1580
2. Inicio del procedimiento	1581
3. Constitución de la comisión negociadora	1582
4. Régimen de funcionamiento	1583
5. Funciones de la comisión negociadora	1585
6. Duración de las negociaciones	1586
V. Contenido del acuerdo	1588
1. Contenido mínimo	1588
2. Disposiciones de referencia o subsidiarias	1589
2.1 Ámbito de aplicación de estas disposiciones	1589
2.2 Contenido de las disposiciones de referencia o subsidiarias	1590
2.3 Especial referencia a las disposiciones subsidiarias en ma- teria de participación	1594
VI. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y filiales situados en España	1595

	Páginas
VII. Procedimientos judiciales y normativa sancionadora	1597
1. Procedimientos judiciales	1597
2. Normativa sancionadora	1598
VIII. Particularidades de la Sociedad Cooperativa Europea	1599
IX. Fusiones transfronterizas	1600
X. Análisis de la implantación de la SE y la SCE	1603
XI. Bibliografía	1606
CAPÍTULO 39. DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	1609
I. Diálogo social y negociación colectiva en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea	1609
1. El concepto de diálogo social en la Unión Europea	1609
2. La negociación colectiva en la Unión Europea	1612
3. Las relaciones entre el diálogo social y la negociación colectiva en la Unión Europea	1615
II. La construcción histórica del diálogo social europeo	1617
1. Inicios y Val Duchesse	1617
2. Incorporación a los Tratados y etapa de confianza	1619
3. Giro hacia la autonomía, paralización y crisis	1621
III. El marco legal del diálogo social y la negociación colectiva en el ordenamiento de la Unión Europea	1626
1. Los artículos 154 y 155 del TFUE en el Capítulo de Política Social	1626
2. Las vías de aplicación de los acuerdos (1): los acuerdos «fuertes»	1628
3. Las vías de aplicación de los acuerdos (2): los acuerdos «autónomos» y el papel de los interlocutores sociales nacionales	1632
4. Los Comités de Diálogo Social Sectorial	1635
IV. El impacto del diálogo social y la negociación colectiva europea en el nivel nacional	1636
1. Los resultados del diálogo social europeo a nivel interprofesional y sectorial	1636
2. Recepción de los acuerdos europeos en el nivel nacional	1639
V. Reflexiones finales sobre el papel del diálogo social y la negociación colectiva en la Unión Europea	1641
VI. Bibliografía	1644

CAPÍTULO 40. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LIBRE COMPETENCIA	1649
I. Las normas sobre competencia: aspectos generales	1649
II. La inmunidad de los convenios colectivos y su alcance: la saga albany	1651
III. Negociación colectiva y trabajadores autónomos	1654
1. La doctrina del Tribunal de Justicia	1654
2. Los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes	1655
3. Las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados	1657
IV. Los límites objetivos de la negociación colectiva: la situación en España	1659
1. La imposición por el convenio de la política de precios	1659
2. Tiempo de trabajo y política empresarial de horarios	1661
3. La determinación del ámbito subjetivo del convenio	1663
4. Las restricciones a la descentralización productiva	1664
5. El tratamiento de la subrogación convencional	1665
6. Criterios convencionales sobre la provisión de servicios a empresas y/o trabajadores	1668
V. Bibliografía	1670
CAPÍTULO 41. DERECHO DE HUELGA Y MEDIDAS DE CONFLICTO	1673
I. La regulación del derecho de huelga en el ordenamiento de la Unión Europea	1673
1. El derecho de huelga en las declaraciones de derechos europeas ...	1674
2. Exclusiones sustanciales del ámbito competencial de la UE: El derecho de huelga	1676
II. El derecho de huelga en las acciones transnacionales en el marco europeo	1677
1. Libertad de circulación y derecho de huelga	1681
2. Libertad de establecimiento y prestación de servicios. La doctrina Viking y Laval	1683

	Páginas
3. Algunas consecuencias de la jurisprudencia Viking y Laval	1690
4. Un intento de regulación fracasado: la propuesta de regulación Monti II	1697
III. ¿Se puede importar al ordenamiento español esta doctrina?	1699
IV. Bibliografía	1701
CAPÍTULO 42. LA POLÍTICA DE EMPLEO	1705
I. Las instituciones de la Unión Europea y el empleo como política ...	1705
1. El Comité Permanente de Empleo	1706
2. La Cumbre Social Tripartita para el crecimiento y el empleo ...	1706
3. Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEIE) y el empleo	1707
3.1 El Fondo de Desarrollo Regional	1708
3.2 El Fondo Social Europeo	1709
3.3 El Fondo de Cohesión	1711
3.4 El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización	1712
II. El reformismo institucional y la gestión técnica del empleo	1713
1. El semestre europeo y el pilar europeo de derechos sociales	1713
2. La gestión del empleo: del SEDOC al sistema EURES	1715
III. El nacimiento de la política europea de empleo	1718
1. El impulso mediante procesos de reforma	1718
1.1 Los Procesos de Lisboa, Cardiff, Bolonia y Colonia	1718
1.2 El Proceso de Lisboa y el Método Abierto de Coordinación ...	1720
2. La política de empleo en el Tratado	1722
IV. El desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo	1723
1. La racionalización de los ciclos anuales de coordinación de la política económica y de la política de empleo (1997-2002)	1723
2. De la racionalización de ciclos de coordinación a la Estrategia Renovada de Lisboa (2002-2005)	1725
2.1 La entrada del concepto de flexiseguridad en el diseño de la política de empleo	1725
2.2 Las directrices estratégicas de 2005-2008	1727
2.3 La Estrategia Renovada de Lisboa de 2005	1728

	Páginas
3. La superación de la Estrategia de Lisboa (2005-2010)	1729
3.1 El impulso a la Estrategia Renovada de Lisboa de 2005 ...	1729
3.2 El Libro Verde de 2006 sobre la modernización del Dere- cho del Trabajo	1730
3.3 La preparación de la Estrategia Europa 2020	1731
V. La Estrategia Europa 2020. Análisis de objetivos desde la óptica del empleo	1732
VI. La Estrategia Diferenciada de Empleo Juvenil	1734
VII. Acciones sobre la política de empleo con motivo de la pandemia: reparación y flexibilización de ayudas	1736
VIII. Bibliografía	1738
CAPÍTULO 43. LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	1741
I. Introducción: la múltiple presencia de la formación profesional en el ámbito de la Unión Europea	1741
II. La construcción de una política europea de formación profesional ...	1743
III. Las bases competenciales para una intervención de la Unión Europea en la formación profesional	1746
IV. La formación profesional como derecho de los trabajadores	1748
V. Formación profesional y política de empleo	1753
VI. Procesos e instrumentos para el desarrollo de una política comu- nitaria de formación profesional	1754
VII. El aparato institucional al servicio de la formación profesional	1762
VIII. Conclusión	1766
IX. Bibliografía	1766
CAPÍTULO 44. COMPETENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA	1769
I. Introducción	1769
II. Las competencias de la Unión Europea	1772
III. La normativa comunitaria en materia de seguridad social	1777
1. Reglamentos comunitarios	1778
2. Directivas de la Unión Europea en materia de protección social	1782
CAPÍTULO 45. COMPROMISOS POR PENSIONES	1787
I. Introducción	1787
1. La heterogeneidad de los sistemas complementarios de pensiones ...	1788
2. El carácter complementario del segundo pilar de protección social	1790

	Páginas
II. Derechos complementarios de pensión y libre circulación de trabajadores	1792
1. Límites al establecimiento de periodos de espera y de carencia, o de requisitos de edad, para la adquisición de derechos complementarios de pensión	1793
2. La afiliación transfronteriza	1797
3. El mantenimiento y la portabilidad de los derechos consolidados de los trabajadores que abandonan la empresa y cambian de Estado de residencia	1799
4. Información sobre sus derechos complementarios de pensión a partícipes y beneficiarios que ejerzan el derecho de libre circulación ...	1801
5. Pagos transfronterizos de pensiones complementarias	1803
6. Diversidad de tratamientos tributarios respecto de aportaciones y prestaciones complementarias de pensión y su relevancia en los supuestos de pensiones transfronterizas	1804
III. Regímenes complementarios de pensión y discriminación por razón de sexo	1807
1. Introducción	1807
2. La aplicabilidad del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a los regímenes profesionales de pensiones	1808
3. Alcance de la prohibición de discriminación	1812
IV. Bibliografía	1816
CAPÍTULO 46. LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016)	1817
I. La protección de datos personales del trabajador	1817
1. Marco normativo de la protección de datos: aspectos laborales ...	1817
2. Concepto de dato personal	1821
3. Concepto de tratamiento de datos personales	1822
4. Principios relativos al tratamiento de datos	1823
5. El interesado y las condiciones de licitud del tratamiento	1825
5.1 El trabajador como interesado	1825
5.2 Las condiciones de la licitud del tratamiento de los datos en el ámbito laboral	1826
5.2.1 Condiciones de licitud del tratamiento	1826
5.2.2 Especialidades laborales del tratamiento derivado de la debilidad del consentimiento en lo laboral	1826

	Páginas
5.2.3 El contrato de trabajo como fundamento para la licitud del tratamiento	1827
5.2.4 El cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento	1828
5.2.5 El interés legítimo como título legitimador del tratamiento y su proyección en las relaciones laborales	1828
5.2.6 El cumplimiento de una tarea en interés público o el ejercicio de poderes públicos como condición del tratamiento	1830
5.3 Tratamiento de categorías especiales de datos personales	1830
5.4 Garantías positivas de los interesados	1831
5.4.1 El derecho a la información	1831
5.4.2 Derecho de acceso	1832
5.4.3 Derecho a la portabilidad	1833
5.5 Garantías negativas de los interesados	1834
5.5.1 Derecho de oposición	1834
5.5.2 Derecho de rectificación	1834
5.5.3 Derecho de cancelación o supresión (Derecho al olvido)	1834
5.5.4 Derecho de limitación	1835
5.5.5 Decisiones basadas en el tratamiento automatizado de datos	1836
6. Los sujetos activos del tratamiento de datos personales	1838
6.1 La empresa y los grupos de empresas como responsables del tratamiento	1838
6.2 El papel del encargado del tratamiento en las relaciones laborales	1839
6.3 Obligaciones de responsables y encargados del tratamiento. La seguridad de los datos personales	1840
6.4 El delegado de protección de datos. Notas sobre su estatuto laboral	1841
6.5 El trabajador como sujeto activo del tratamiento de datos	1842
7. Protección de datos y estadios previos a la contratación	1843
8. Protección de datos personales durante la ejecución del contrato de trabajo	1844
9. Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derecho a la protección de datos	1845
9.1 La vigilancia electrónica	1846

	Páginas
9.2	Sistemas de videovigilancia 1847
9.3	El control a través de sistemas de geolocalización 1848
9.4	Los controles biométricos 1849
9.5	La monitorización fuera del lugar de trabajo 1850
10.	Los datos de salud laboral como datos personales 1850
11.	Sistemas internos de denuncias o «whistleblowing» y programas de cumplimiento 1851
12.	Sistema de responsabilidades 1852
12.1	Responsabilidad civil derivada: el derecho a indemnización 1852
12.2	La responsabilidad administrativa: el régimen sancionador ... 1853
II.	Bibliografía 1854
CAPÍTULO 47. LA DIRECTIVA (UE) 2019/1937 Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES 1857	
I.	El sistema de denuncias europeo de la Directiva (UE) 2019/1937 1857
1.	El objetivo de un sistema europeo de denuncias 1858
2.	Ámbito de aplicación material 1860
3.	Ámbito de aplicación personal 1862
II.	Canales de denuncia y reglas de articulación 1863
1.	El canal interno: vía preferente de denuncias 1863
2.	Canal interno de denuncias: una obligación para la empresa 1865
3.	La denuncia no es una obligación de las personas trabajadoras 1866
4.	La gestión del sistema de denuncia interna 1867
III.	Estatuto de protección de las personas denunciantes 1868
1.	La exigencia de veracidad de la información 1869
2.	El denunciante anónimo: admisión y protección 1870
3.	Sistema de garantías y exención de responsabilidad del denunciante 1871
3.1	Ámbito objetivo de la exención de responsabilidad 1871
3.2	Exención de responsabilidad por denuncias de irregularidades y secreto empresarial 1872
CAPÍTULO 48. PREDICTIBILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Directiva 2019/1152 1875	
I.	Antecedentes y fundamentos de la nueva Directiva 2019/1152 1875
II.	Finalidad, objeto y ámbito de aplicación 1877

	Páginas
1. Finalidad	1877
2. Ámbito de aplicación	1878
3. Definiciones	1882
4. Suministro de información	1883
III. Información sobre la relación laboral	1883
1. Información mínima común a cualquier tipo de relación laboral	1883
2. Información específica si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible	1885
3. Información específica si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible	1886
4. La posibilidad de sustituir determinada información por una remisión a sus normas reguladoras	1886
5. Tiempo y medios de información	1886
6. Información adicional en determinados supuestos	1887
6.1 En caso de modificación de la relación laboral	1888
6.2 Trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país	1888
IV. Requisitos mínimos relacionados con las condiciones de trabajo	1890
1. Duración máxima de los períodos de prueba	1890
2. Empleo paralelo	1891
3. Previsibilidad mínima del trabajo	1892
4. Medidas complementarias para los contratos a demanda	1895
5. Transición a otra forma de empleo	1895
6. Formación obligatoria	1896
7. Convenios colectivos	1896
V. La tutela de los Derechos reconocidos en la Directiva	1897
1. Presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada de litigios	1897
2. Derecho a la reparación	1898
3. Garantía de indemnidad, protección contra el despido y carga de la prueba	1898
4. Sanciones	1900
VI. Disposiciones finales	1900
VII. Bibliografía	1901

	Páginas
CAPÍTULO 49. LA REGULACIÓN COMUNITARIA DE LA LEY APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL EN EL ESPACIO INTERNACIONAL	1903
I. La comunitarización del Derecho sobre Ley aplicable a la relación laboral	1903
1. Conexión del Reglamento Roma I con otros instrumentos comunitarios	1904
2. Ámbito de aplicación material y alcance del Reglamento Roma I ...	1907
3. Ámbito de aplicación (territorial y temporal) y carácter universal del Reglamento Roma I	1910
4. El concepto de «Ley aplicable»; en particular, la inclusión de los convenios colectivos dentro del concepto	1912
5. El artículo 1.4 del ET	1913
II. Las normas de conflicto	1914
1. Un problema previo a la aplicación de la norma de conflicto: la calificación del contrato	1914
2. La elección autónoma de la ley aplicable	1915
3. Límites a la libertad de elección: leyes de policía y normas internas imperativas	1919
4. La Ley aplicable en defecto de elección («Ley objetiva»)	1923
4.1 El lugar habitual de trabajo	1924
4.2 El lugar del establecimiento de contratación del trabajador	1929
4.3 La cláusula de escape: los vínculos más estrechos	1930
III. La prueba de la ley extranjera	1932
IV. Bibliografía	1933
CAPÍTULO 50. LA COMPETENCIA JUDICIAL. EL RECONOCIMIENTO MUTUO Y LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS	1937
I. La competencia judicial internacional en el ámbito de la Unión Europea	1937
1. El marco legal aplicable en materia de competencia judicial internacional	1937
2. El Reglamento UE/1215/2012. Antecedentes, eficacia y ámbitos de aplicación	1938
2.1 Sobre los antecedentes del Reglamento UE/1215/2012	1938
2.2 Sobre la eficacia del Reglamento	1940

	Páginas
2.3 Sobre los ámbitos de aplicación del Reglamento núm. 1215/2012	1940
2.3.1 Ámbito temporal. La vigencia del Rgto. UE/1215/2012 y su relación con instrumentos precedentes	1940
2.3.2 Ámbito territorial	1941
2.3.3 Ámbito material	1943
II. La regulación de la competencia judicial en el derecho de la Unión Europea bajo el Reglamento UE/1215/2012. Los foros competenciales	1945
1. Introducción	1945
2. Foros aplicables al trabajador demandante	1945
2.1 Foro general: del domicilio del demandado	1945
2.2 Foros especiales	1947
2.2.1 Sobre el concepto del «lugar de desempeño habitual del trabajo» o del «último lugar» en que haya desempe- ñado el trabajo [Rgto. UE/1215/2012 art. 21.1.b.i]	1948
2.2.2 Sobre el «lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabaja- dor» [Rgto. UE/1215/2012 art. 21.1.b.ii], así como las «sucursales, agencias o cualquier otro estableci- miento» (Rgto. UE/1215/2012 art. 20.2 y art. 7.5, en relación con el art. 20.1)	1950
2.3 Análisis de supuestos particulares	1952
2.3.1 Sobre la pluralidad de demandados	1952
2.3.2 Sobre las misiones diplomáticas y oficinas consulares.	1954
2.3.3 Sobre la competencia judicial en prestaciones en es- cenarios de empresas vinculadas o participadas o colaboración empresarial	1956
2.3.4 Sobre las pretensiones de naturaleza colectiva	1958
2.3.5 Sobre el desplazamiento temporal de trabajadores.....	1960
2.3.6 Sobre la constitución del comité de empresa euro- peo y las obligaciones de información y consulta en empresas y grupos de dimensión comunitaria	1961
3. Foros aplicables al empresario demandante	1962
4. La prórroga de la competencia	1962
4.1 Los acuerdos de sumisión expresa	1963
4.2 La sumisión tácita	1963

	Páginas
III. El reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en el seno de la Unión Europea	1964
1. El marco legal aplicable en materia de reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en la UE	1964
2. Resoluciones susceptibles de reconocimiento y ejecución	1966
3. El reconocimiento bajo el Reglamento UE/1215/2012	1967
3.1 El reconocimiento automático	1967
3.2 El reconocimiento a título principal	1968
3.3 El reconocimiento a título incidental	1970
3.4 Los motivos de denegación del reconocimiento	1971
3.4.1 Reconocimiento manifiestamente contrario al orden público del Estado miembro requerido	1971
3.4.2 Resolución dictada en rebeldía	1972
3.4.3 Resolución inconciliable con otra dictada entre las mismas partes en el Estado miembro requerido	1973
3.4.4 Resolución inconciliable con la dictada con anterioridad en otro Estado miembro o un Estado tercero entre las mismas partes en un litigio que tenga mismo objeto y causa, cuando esta última resolución reúna las condiciones necesarias para su reconocimiento en el Estado miembro requerido	1974
3.4.5 Resolución que entre en conflicto con lo dispuesto en, entre otras, la sección 5 del capítulo II del Reglamento (contratos individuales de trabajo) en el supuesto de que el demandado sea el trabajador	1974
4. La ejecución bajo el Reglamento UE/1215/2012	1975
4.1 La solicitud de ejecución	1975
4.2 Sobre la denegación de la ejecución	1978
4.3 Sobre los motivos de denegación de la ejecución (remisión a los motivos de denegación del reconocimiento)	1978
IV. Bibliografía	1979
ANEXO CRONOLÓGICO DE SENTENCIAS CITADAS	1981