

DRET DEL TREBALL

El DSI de Dret del Treball i la Seguretat Social és un servei d'alerta documental i de periodicitat trimestral. Conté les darreres novetats bibliogràfiques incorporades al catàleg, jurisprudència, una secció de sentències destacades i l'actualitat legislativa relacionada amb aquesta branca del dret.

Si voleu rebre periòdicament aquest butlletí només cal que us subscriuiu enviant un correu electrònic a biblioteca@icarragona.com.

SENTÈNCIES DESTACADES (PER LA SECCIÓ DE DRET DEL TREBALL I SS)

[Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 18/07/2024 Núm. Sentencia: 4201/2024; Núm. Recurso: 221/2024](#)

DESPIDO. Despido disciplinario. Forma. -- Despido disciplinario. Causas. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad. PROCESO LABORAL. Sentencia. Nulidad de la sentencia.

Se desestima el recurso de suplicación presentado por el trabajador contra Maisons du Monde España por un despido. La empresa alegó baja voluntaria tras varias ausencias injustificadas del trabajador. El tribunal concluye que el trabajador manifestó su deseo de dejar el empleo para emprender un negocio propio, lo que se considera una baja voluntaria, si bien pretendía una "salida pactada" para acceder al desempleo. La sentencia confirma la desestimación de la demanda de despido y condena a la empresa a pagar cantidades adeudadas.

El tribunal establece que, aunque no haya un documento formal, las declaraciones y conducta del trabajador al ausentarse y manifestar su intención de no volver revelan una dimisión tácita, respaldada por la comunicación de la empresa y la falta de reincorporación.

[Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 05/07/2024 Sentencia: 3361/2024; Núm. Recurso: 4897/2023](#)

ACCIDENTE DE TRABAJO. Excepciones. INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO. Incapacidad temporal. Clases. Por enfermedad común.

Una comercial de seguros sufrió un accidente en su domicilio mientras teletrabajaba, resultando en un esguince de tobillo y rodilla. Solicita que su incapacidad temporal sea reconocida como accidente de trabajo, argumentando que, debido a la flexibilidad de su horario, continuaba laborando en el momento de la caída, que ocurrió a las 22:45 horas. Sin embargo, para que se califique un accidente como laboral, es necesario cumplir con tres requisitos: la existencia de una lesión corporal, que la lesión sea sufrida por un trabajador por cuenta ajena, y que haya una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión.

La única prueba objetiva presentada es su ingreso en urgencias a las 22:45, un horario inusual para un comercial. No se puede aplicar la presunción del artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), ya que no se acredita que el accidente ocurriera dentro del tiempo y lugar de trabajo. Además, no se puede asumir que todo accidente que ocurra en casa es automáticamente laboral. La falta de evidencia sobre si estaba trabajando al momento de la caída, junto con el hecho de que asistió a urgencias en un horario que no corresponde al de su actividad laboral habitual, debilita su solicitud.

[Tribunal Supremo Sent 969/2024 de 02/07/2024 Núm. Recurso: 3516/2023](#)

PERSONAL INTERINO DE LA ADMINISTRACIÓN. Indefinido no fijo. Diferentes contratos de interinidad en un organismo público que se prolongan durante más de 13 años. No se reclama fijeza, tan solo el pago de la indemnización de veinte días por año de servicios a la extinción de la relación laboral.

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Extremadura, declarando la relación laboral como indefinida no fija, con el consecuente abono de la indemnización de veinte días por año de servicio. En casación unificadora lo que el demandante solicita es el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo, con el pago de la indemnización de veinte días por año de servicio.

Una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

La relación de interinidad ha perdurado por más de 13 años, dividida en dos periodos: del 5 de febrero de 2004 al 18 de noviembre de 2017, y del 22 de diciembre de 2017 al 31 de marzo de 2022. Durante este tiempo, la administración demandada no ha cubierto la plaza de forma definitiva. Esta prolongada contratación temporal, que excede los tres años establecidos, resulta injustificada y contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco incluido en la Directiva 1999/70/CE.

JURISPRUDÈNCIA

[Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 101/2024, 24 Jul. Rec. 157/2024](#)

PERMISOS RETRIBUIDOS. Permiso por intervención por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. El alta hospitalaria no determina, por sí misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización de familiares pues el ET prevé expresamente un permiso de 5 días para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, siendo equiparables los conceptos del asistencia continuada y reposo domiciliario a los efectos de disfrutar del correspondiente permiso. Es decir, el alta hospitalaria en sí misma no supone la terminación del permiso retribuido por hospitalización mientras el causante se mantenga en situación reposo domiciliario prescrito.

La Audiencia Nacional previa desestimación de las excepciones de defecto en el modo de proponer la demanda, falta de competencia objetiva y falta del requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria, estima la demanda interpuesta y declara el derecho reclamado.

[Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 100/2024 de 23 Jul. 2024, Rec. 163/2024](#)

IMPUGNACIÓN DE ACTOS DE LA ADMINISTRACIÓN. Revocación de la resolución dictada por el Secretario de Estado de Trabajo, por delegación de la Ministra de Trabajo y Economía Social, que confirmaba el acta de infracción por obstrucción a la labor inspectora, dejando sin efecto la sanción impuesta a la empresa. Consta la imposibilidad de identificar a las personas que fueron encontradas en una finca adyacente a la explotación agrícola en la que se realizó la inspección, al no ser trabajadores de la empresa, siendo que todos los que prestan servicios están dados de alta en Seguridad Social y tienen permiso de trabajo.

[TJUE, Sala Segunda, S, 11 Jul. 2024, C-196/2023](#)

El TJUE declara que **la extinción colectiva de contratos de trabajo por jubilación del empresario** debería someterse a consulta con los representantes

[STS 1015/2024, 11 de Julio 2024](#)

SUBSIDIO POR DESEMPLEO MAYORES 55 AÑOS. RENTAS NO PERIÓDICAS POR HERENCIA. Cuando el beneficiario del subsidio asistencial por desempleo informa al SEPE de la obtención de rentas que superan el límite legal, es necesario distinguir entre dos situaciones: si las rentas son periódicas y superan el 75% del SMI, excluyendo la parte proporcional de las pagas extras; o si se trata de rentas no periódicas, como herencias, donaciones o premios.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 991/2024 de 9 Jul. 2024, Rec. 3161/2021](#)

SUBSIDIO DE DESEMPLEO MAYORES DE 52 AÑOS. Requisitos para ser beneficiario. La exigencia de inscripción ininterrumpida como demandante de empleo no está referenciada al momento en el que se alcanza la edad de 52 años, sino al nacimiento de la situación protegida en la que debe encontrarse el trabajador para acceder posteriormente al subsidio al cumplir esa edad. La finalidad del subsidio es la de amparar las situaciones de desprotección de quienes buscan empleo y no encuentran colocación antes de alcanzar los 52 años. No la de quienes voluntariamente se apartan del mundo laboral sin tan siquiera buscar empleo.

Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Cantabria, que casa y anula y resuelve en el sentido de absolver al Servicio Público de Empleo de todos los pedimentos de la demanda.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 987/2024 de 5 Jul. 2024, Rec. 646/2023](#)

MOVILIDAD GEOGRÁFICA. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN. EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO. Traslado a otro centro de trabajo. Procede la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 meses. La acción está caducada porque se ha interpuesto fuera del plazo de 15 días. Si bien la LPL de 1995 no imponía ningún plazo, en la LRJS de 2011 sí. Falta de contradicción.

[TSJM, Sala de lo Social, Sección 6ª, S 527/2024, 5 Jul. 2024, Rec. 180/2024](#)

CARTA DE DESPIDO. Entrega de carta de despido mediante notificación electrónica. Una vez que está acreditado que la empresa ha remitido tal comunicación por una plataforma avalada por el Mº de Asuntos Económicos y Transformación Digital, hasta en 17 ocasiones, ya no cabe exigirle más. El empleado no puede alegar que no las ha recibido pues si no acudió a recoger la carta en la dirección indicada en tales notificaciones fue por su exclusiva responsabilidad.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 979/2024 de 3 Jul. 2024, Rec. 3661/2021](#)

CATEGORÍA PROFESIONAL. Auxiliares administrativos del Hospital Gregorio Marañón que realizan las funciones propias de categoría superior de Oficial administrativo. COSA JUZGADA. Ha de condenarse al pago de las diferencias salariales al igual que se ha dictaminado en sentencias anteriores. No altera la situación que la empresa haya emitido una orden para que dejen de asumir tales funciones pues no se han puesto medios materiales para ello, por lo que resultaría imposible llevarlo a la práctica. Se ha tolerado y consentido esta situación. Interés por mora.

El Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, revoca sentencia del TSJ Madrid, y declara el derecho de los trabajadores a percibir las diferencias salariales por la realización de funciones de superior categoría.

[STS 967/2024, Sala de lo Social, de 2 de julio de 2024, Rec. 238/2022](#)

CONFLICTO COLECTIVO: discriminación salarial, reconoce a los trabajadores discontinuos el derecho a percibir complemento convencional de funciones en caso de realizar efectivamente las tareas que lo definen, diferencia discriminatoria por la parcialidad

[Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1164/2024, 1 Jul. Rec. 2971/2022](#)

Los **fijos discontinuos** pueden desempeñar una segunda actividad en el sector público en los periodos de inactividad

[Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 791/2024 de 28 Jun. 2024, Rec. 435/2024](#)

PENSIÓN DE VIUDEDAD. Pareja de hecho con convivencia superior a la exigida pero no inscrita. Suicidio del varón. Interpretación flexible en esta luctuosa situación para no dejar desamparada a la viuda. Tienen dos hijos en común y tuvieron intención de formalizar la pareja, pero la Administración no dio respuesta a la solicitud presentada durante más de un año. Criterio humanizador en atención a la perspectiva de género y a la protección a la familia. *El TSJ Murcia estima el recurso de suplicación interpuesto contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Murcia y declara que procede otorgar la pensión de viudedad*

[TJUE, Sala Séptima, S, 27 Jun. 2024, C-284/2023](#)

Las trabajadoras embarazadas deben tener un plazo razonable para impugnar su despido

«Procedimiento prejudicial — Política social — Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia — Directiva 92/85/CEE — Prohibición de despido — Trabajadora que ha tenido conocimiento de su embarazo tras la expiración del plazo para interponer demanda contra su despido — Posibilidad de interponer tal demanda supeditada a la presentación de una solicitud de admisión de la demanda extemporánea en el plazo de dos semanas — Derecho a la tutela judicial efectiva — Principio de efectividad»

[STSJ Comunidad de Madrid 534/2024, 26 de Junio de 2024](#)

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. INCAPACIDAD TEMPORAL. El envío de correos electrónicos a la persona de la trabajadora durante su situación de incapacidad temporal no vulnera su derecho a la desconexión digital. La persona trabajadora no estaba obligada a revisar ni abrir el correo corporativo mientras se encontraba de baja, y nadie le exigió hacerlo. Además, fue excluida del grupo de comunicación tan pronto expresó su deseo de no recibir más mensajes, sin que conste el envío de nuevos correos tras esta solicitud.

[Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 927/2024 de 25 Jun. 2024, Rec. 4240/2021](#)

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN. SANCIÓN MUY GRAVE. INFRACCIONES Y SANCIONES LABORALES. Prescripción. Sanción impuesta al empresario demandante por la comisión de la falta muy grave prevista en el artículo 23.1 LISOS. Prevalencia del plazo específico regulatorio de la prescripción, en materia sancionadora en el orden social, del art. 7 del RD 928/1998 (5 años) sobre los plazos generales del art. 132.1 de la Ley 30/1992 (posterior art. 30 de la Ley 40/2015). VOTO PARTICULAR.. STS 927/2024, 25 de Junio de 2024.

[TS, Sala de lo Social, S 874/2024, 18 de Junio de 2024, Rec. 6351/2023](#)

CONFLICTO LABORAL. Derecho al honor. Libertad sindical. Manifestaciones ante el centro de trabajo con pancartas y gritos contra el empleador. Existencia de conflicto laboral. Inexistencia de intromisión ilegítima.

[AN, Sala de lo Social, S 73/2024, 18 Jun. 2024, Rec. 123/2024](#)

CONFLICTO COLECTIVO. CONCEPTOS DE LA NÓMINA. La empresa tiene la obligación de especificar en las nóminas los parámetros que conforman conceptos como "variable vacaciones" y "atrasos", incluyendo, en su caso, los elementos necesarios para identificar el origen de las cantidades abonadas. Es decir, la empresa debe proporcionar toda la información necesaria para que la nómina sea clara desde el principio, sin que los destinatarios tengan que realizar operaciones adicionales para entenderla.

[Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 522/2024 de 17 Jun. 2024, Rec. 305/2024](#)

DESPIDO NULO. Discriminación por la condición de padre del trabajador. Existe un indicio entre el embarazo y la condición de padre y la decisión empresarial, al concurrir una inmediatez temporal entre uno y otra. No se trata solo del ejercicio de un permiso de paternidad, sino de la consideración amplia de la condición de progenitor y todas las consecuencias legales, que, de ello, pudiese deducir la empleadora (permiso, bajas, etc.). Se trata de una discriminación refleja que se produce cuando, quienes sufren las consecuencias peyorativas de la discriminación por razón de sexo prohibida, lo hacen "de manera refleja", por su vinculación familiar con la mujer. La empresa no ha probado la disminución del rendimiento alegada en la carta de despido. Indemnización por daños morales.

El TSJ Cantabria estima el recurso interpuesto contra sentencia dictada por el JS de Santander, revocando la misma, y, en consecuencia, declarando la nulidad del despido y condenado a la demandada al abono al trabajador de una indemnización de 7.501 euros.

[TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 908/2024, 11 Jun. 2024, Rec. 144/2022](#)

CIBERATAQUE. ERTE. En la actualidad un ciberataque puede ser causa de fuerza mayor a efectos de justificar un ERTE

[TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 902/2024, 11 Jun. 2024, Rec. 1274/2023](#)

CONTRATO DE TRABAJO: derecho al reconocimiento de tiempo de prestación de servicios en una empresa pública a efectos de trienios en otra empresa pública.

[TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 903/2024, de 11 de junio, Rec. 472/2021](#)

CRÉDITO HORARIO SINDICAL. CONTROL EMPRESARIAL. No constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una justificación genérica del fin a que se ha aplicado el crédito horario sindical (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), dejando de abonar el salario del tiempo que queda sin justificar, aunque sin adoptar medida sancionadora ni impedir su disfrute.

[STS 884/2024, 5 de Junio de 2024](#)

REINTEGRO PRESTACIONES INDEBIDAS. INICIO PLAZO PRESCRIPCIÓN. La fecha inicial del plazo de prescripción para que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda reclamar el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas puede operar no solo desde la fecha de su cobro sino también desde otra fecha a partir de la cual fuese posible ejercitar la acción para exigir su devolución. Es erróneo considerar que el plazo de prescripción se inicia desde el dictado de la resolución que reconoce la prestación.

[TSJM, Sala de lo Social, Sección 6ª, S 399/2024, 30 May. 2024, Rec. 141/2024](#)

Una oferta de empleo destinada a una pluralidad de personas no se puede confundir con un precontrato

PRECONTRATO. OFERTA DE EMPLEO. En este caso no hubo precontrato sino oferta de empleo publicada para la modalidad de obra o servicio, con duración que indicaba «estimada» de 2 años, de manera que no se vinculaba la Administración a ese plazo. La oferta de empleo iba destinada a una pluralidad de personas. Seleccionada la trabajadora, remitió la documentación y solicitó su baja voluntaria en la empresa en la que prestaba servicios, sin que pueda ser la demandada responsable de tal decisión. La trabajadora aceptó con la firma del contrato la nueva duración pactada, con expresa mención a la máxima de 6 meses por el cambio normativo del RDL 32/2021. Las irregularidades por entender la actora que encubría una relación laboral indefinida, fueron planteadas con ocasión del cese, llegando ambas partes a un acuerdo conciliatorio y reconoció la empresa la improcedencia del despido. La indemnización que ahora reclama la actora, deriva del cese anticipado del contrato porque dice debió fijar el plazo de 2 años, debió plantearse en aquel procedimiento de despido.

El TSJ Madrid desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 37 que desestimó la demanda que reclama indemnización por despido, absolviendo a la Administración demandada.

[TS, Sala de lo Social, Sentencia 744/2024, 29 May. Rec. 3821/2023](#)

DESPIDO IMPROCEDENTE. Extinción del contrato por jubilación del empresario. Utilización fraudulenta del art. 49.1.g) ET. El breve lapso temporal transcurrido desde la jubilación del empleador hasta su alta en el RETA reanudando la actividad comercial anterior, unido al hecho de que contrató a tres trabajadores pero no volvió a contratar al demandante, que había prestado servicios para este empresario desde hace más de 10 años, lleva a concluir que no se produjo un cese real y permanente de la actividad de la empresa.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Andalucía, que casa y anula, y declara como despido improcedente el cese del trabajador.

[TSJCV, Sala de lo Social, S 1022/2024, 11 Abr. 2024, Rec. 3317/2023](#)

Despido de trabajadora que durante su baja por depresión se mantenía muy activa en Instagram como coach.

[TSJPV, Sala de lo Social, S 852/2024, 9 Abr. 2024, Rec. 68/2024.](#)

DESPIDO OBJETIVO. Amortización de puesto de trabajo por causas económicas, organizativas o técnicas. Calificación de despido improcedente. Reorganización de la estructura de las empresas, con fusión de las mismas y reorganización de los puestos directivos, desapareciendo el puesto de director de tecnología y creándose el de director de producción. No se ha desvirtuado que la atribución de funciones a otros empleados no haya respondido a una mera decisión del empresario. Se rechaza la pretensión de vulneración de derechos fundamentales, por supuesto despido por su condición de mujer. **INDEMNIZACIÓN.** Una indemnización de 38.345,31 € es "adecuada" en los términos de la normativa internacional, pues no nos constan daños y perjuicios no indemnizados con ese importe. VOTO PARTICULAR

LEGISLACIÓ

- El [criterio de gestión del INSS n.º 13/2024, de 1 de agosto de 2024](#), establece que no se exigirá el plazo de espera de seis meses para la constitución de la unidad de convivencia (UC) en las **solicitudes iniciales del Ingreso Mínimo Vital (IMV)** en casos de separación, divorcio, nulidad matrimonial, disolución de pareja de hecho formalmente constituida o no formalizada
- [Real Decreto 922/2024](#), de 17 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por el que se regula la **tarjeta sanitaria individual**.
- [Real Decreto 893/2024](#), de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del **servicio del hogar familiar**. BOE 220, 11/9/2024

- [Instrumento de adhesión al Convenio](#) sobre **seguridad y salud en la construcción**, hecho en Ginebra el 22 de junio de 1988. BOE núm. 184 de 31/07/2024
- [Real Decreto 665/2024](#), de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General **sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. BOE núm. 166 de 10/07/2024
- [Real Decreto 612/2024](#), de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la **protección de los trabajadores** contra los **riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos** durante el trabajo. BOE núm. 160 de 03/07/2024

BIBLIOGRAFIA

LLIBRES

 La reestructuración empresarial mediante regulación de empleo : Nuevas normas y prácticas sobre ERTE y despidos colectivos. [text imprès] / Molina Navarrete, Cristóbal, Autor . - Las Rozas : La Ley Soluciones Legales S.A., 2024. - 544 p.; 24 cm. - (Temas) .

ISBN 978-84-19905-68-0.



 Desconexión digital : Todas las claves de la desconexión digital en el ámbito laboral y elaboración de un protocolo regulador [text imprès]. - 2a ed. - A Coruña : Colex, 2024. - 155 p.; 22 cm. - (Paso a paso) .

Notes generals: Accés al document a la Biblioteca Digital Colex de l'extranet de l'ICAT

Inclou formularis . - ISBN 978-84-11-94588-2.



ARTICLES

 **Existe o no obligación por parte del empresario de abrir expediente contradictorio y previo al trabajador en materia de despido, conforme al Convenio OIT 158 / Tuset del Pino, Pedro**

Existe o no obligación por parte del empresario de abrir expediente contradictorio y previo al trabajador en materia de despido, conforme al Convenio OIT 158 [text imprès] / Tuset del Pino, Pedro, Autor
in **Economist & Jurist Núm. 280 (juny 2024)**. - 16-25

Identifiant de la notice : 15753

 **El coste del despido en España / Toscani Giménez, Daniel**

El coste del despido en España : posibles propuestas de reforma [text imprès] / Toscani Giménez, Daniel, Autor
in **Economist & Jurist Núm. 280 (juny 2024)**. - p. 27-31

Identifiant de la notice : 15754

 **Retos para adaptarse a la regulación laboral de cara a 2024 / Ortas Luceño, Francisco de Borja**

Retos para adaptarse a la regulación laboral de cara a 2024 [text imprès] / Ortas Luceño, Francisco de Borja, Autor
in **Economist & Jurist Núm. 280 (juny 2024)**. - p. 3239

Identifiant de la notice : 15755

 **Contrato de mediación laboral / Podadera Márquez, David**

Contrato de mediación laboral : requisitos legales para el cobro y posibles responsabilidades [text imprès] / Podadera Márquez, David, Autor

in **Economist & Jurist Núm. 280 (juny 2024)**. - p. 40-43

Identifiant de la notice : 15756

 **Control laboral y privacidad / Sánchez Ferrándiz, Fernando**

Control laboral y privacidad : políticas de videovigilancia y protección de datos [text imprès] / Sánchez Ferrándiz, Fernando, Autor

in **Economist & Jurist Núm. 281 (juliol-agost 2024)**. - p. 43-53

Identifiant de la notice : 15791

 **Despido procedente por llevar a cabo un trabajo por cuenta propia estando en situación de incapacidad temporal / García de las Bayonas, Daniel**

Despido procedente por llevar a cabo un trabajo por cuenta propia estando en situación de incapacidad temporal [text imprès] / García de las Bayonas, Daniel, Autor

in **Economist & Jurist Núm. 281 (juliol-agost 2024)**. - p. 54-57

Identifiant de la notice : 15792

 **Análisis jurídico de la sentencia 908/2024 del Supremo : un ciberataque justifica un ERTE por fuerza mayor / Jiménez, Juan José**

Análisis jurídico de la sentencia 908/2024 del Supremo : un ciberataque justifica un ERTE por fuerza mayor [text imprès] / Jiménez, Juan José, Autor

in **Economist & Jurist Núm. 281 (juliol-agost 2024)**. - p. 67-73

Identifiant de la notice : 15794

 **[La trasposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD-ley 5/2023](#) / Losada Moreno, Noelia**

La trasposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD-ley 5/2023 [document electrònic] / Losada Moreno, Noelia, Autor

in **IusLabor núm. 2 (2024)**. - 28 p.

Identifiant de la notice : 15841

 [La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET, un análisis crítico a la luz del RD-Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales](#) / Fernández Martínez, Silvia

La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET, un análisis crítico a la luz del RD-Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales [document electrònic] / Fernández Martínez, Silvia, Autor in **IusLabor núm. 2 (2024)**. - 42 p.

Identifiant de la notice : 15842

 [Visión crítica de la compensación por trabajo doméstico en el derecho civil español](#) / Villó Travé, Cristina

Visión crítica de la compensación por trabajo doméstico en el derecho civil español [document electrònic] / Villó Travé, Cristina, Autor

in **Anuario de derecho civil Núm. 1 (2024)**

Identifiant de la notice : 15847

** Podeu sol·licitar els llibres en préstec i fer reserves de qualsevol monografia o número de revista citats. Si voleu consultar algun document que no estigui en obert contacteu amb la biblioteca per correu electrònic a biblioteca@icatarragona.com .*