

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES EN LA ERA DIGITAL

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

Editorial Comares



BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS
SOCIALES FUNDAMENTALES
EN LA ERA DIGITAL

Comares, 2023

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

149

Obra integrada en el Proyecto de Investigación I+D+I, «Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital». Proyectos del Plan Nacional 2020. Referencia: PID2020-115701RB-I00. [Convocatoria 2020 de «Proyectos i+d+i» en el marco del programa estatal de generación de conocimiento y fortalecimiento científico y tecnológico del sistema de i+d+i y del Programa estatal de i+d+i orientada a los retos de la sociedad], y Grupo PAIDI SEJ 184 «Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social», Junta de Andalucía, dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Maquetación: Miriam L. Puerta

© Belén del Mar López Insua

© Editorial Comares, 2023

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-647-8 • Depósito legal: Gr. 1369/2023

Impresión y encuadernación: COMARES

A mi pequeña aventurera Dafne

a quien doy las gracias por hacerme descubrir, en esta nueva era Alpha, los confines ocultos de los océanos. No pierdas nunca esa inocente sonrisa, desbordante energía y dulce mirada que tanto ilumina mis días.

SUMARIO

| | |
|------------------------------------|------|
| ABREVIATURAS | XI |
| PRÓLOGO | XIII |
| <i>Por José Luis Monereo Pérez</i> | |

CAPÍTULO I

RELACIONES LABORALES Y DERECHOS FUNDAMENTALES A DEBATE

| | |
|--|----|
| 1. EL EMPLEO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL: UN ANTES Y UN DESPUÉS | 1 |
| 2. LAS NUEVAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO: PLATAFORMAS DIGITALES <i>VERSUS</i> DERECHOS FUNDAMENTALES | 5 |
| 3. CONTROL EMPRESARIAL Y JUICIO DE PROPORCIONALIDAD | 9 |
| 3.1. El derecho a la intimidad y su relación con otros derechos fundamentales | 12 |
| 3.2. Interpretando la doctrina judicial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional: intimidad, <i>ius variandi</i> y mecanismos de control | 22 |
| 3.3. La Geolocalización del trabajador a examen | 29 |
| 4. BIG DATA Y DATOS BIOMÉTRICOS EN EL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS: DERECHO AL HONOR, A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y A LA IMAGEN DEL TRABAJADOR | 36 |
| 4.1. Análisis de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de marzo de 2023 (asunto C-34/21) | 41 |
| 4.2. Biométrica, «Big Data» y datos personales en la Ley de Protección de Datos. La interpretación de los tribunales europeos a la luz del Reglamento General de Protección de Datos | 42 |
| 5. LOS RIESGOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 47 |
| 5.1. El derecho a la desconexión digital | 50 |
| 5.2. La Ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia | 53 |

CAPÍTULO II

POLÍTICAS DE EMPLEO, DERECHOS FUNDAMENTALES Y PLATAFORMAS DIGITALES: ¿DÓNDE QUEDA EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE?

| | |
|--|----|
| 1. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS DIGITALES: LA OTRA CARA DE LA MONEDA | 63 |
| 1.1. los nuevos sistemas de búsqueda de empleo | 65 |
| 1.2. Las plataformas virtuales como complemento de las empresas: ventajas y desventajas | 67 |

| | |
|---|----|
| 2. LOS PORTALES DE EMPLEO: TIPOS DE PLATAFORMAS, PERFIL PROFESIONAL, USUARIOS Y CONDICIONES LABORALES | 68 |
| 2.1. Perfiles profesionales y tipos de ofertas de empleo | 69 |
| 2.2. En busca de un empleo digno: ¿son las nuevas tecnologías una opción o una solución? ... | 73 |
| 2.3. El fomento de los MiniJob y los empleos «chapuzas» a través de los distintos portales de empleo | 75 |
| 3. EXIGENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA ENCONTRAR UN EMPLEO: UNA TAREA LLENA DE OBSTÁCULOS QUE VULNERAN EL DERECHO A LA INTIMIDAD | 76 |
| 3.1. La mejora de la empleabilidad frente al uso perverso y abusivo de los portales de empleo . | 78 |
| 3.2. Características y visibilidad de los portales de empleo más destacados | 79 |

CAPÍTULO III

PROTECCIÓN SOCIAL DE COLECTIVOS VULNERABLES: ENTRE EL DERECHO AL TRABAJO Y EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

1.ª PARTE

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

| | |
|---|-----|
| 1. TRABAJO AUTÓNOMO Y TRABAJO ASALARIADO: ZONAS GRISAS Y POLÍTICAS COMUNITARIAS | 85 |
| 2. LA REGULACIÓN DEL TRADE EN ESPAÑA: PUNTOS CRÍTICOS. | 90 |
| 2.1. Criterios diferenciales: trabajo asalariado, autónomo independiente y TRADE | 92 |
| 2.2. La formalización de las relaciones entre TRADE y cliente | 98 |
| 2.3. La cara femenina del trabajo autónomo | 100 |
| 3. UN CONSTANTE TIRA Y AFLOJA EN SEDE JUDICIAL: LA ECONOMÍA DE LAS PLATAFORMAS | 103 |
| 3.1. Análisis de la sentencia del Tribunal Supremo, núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 | 110 |
| 3.2. La Ley de «riders»: ¿avanzando hacia una laboralización? | 116 |

2.ª PARTE

LA BRECHA DIGITAL Y SU IMPACTO EN LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES: DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

| | |
|---|-----|
| 1. POLÍTICAS EUROPEAS Y PROBLEMAS PRÁCTICOS: SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES <i>VERSUS</i> ENVEJECIMIENTO ACTIVO | 119 |
| 1.1. Discriminación por razón de la edad, medidas de política de empleo y brecha digital | 122 |
| 1.2. Nadando entre dos aguas: las directrices comunitarias | 126 |
| 2. FOMENTO DEL EMPLEO DE MAYORES, DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDOS TECNOLÓGICOS | 129 |
| 2.1. Entre la flexibilidad defensiva y la ofensiva. | 138 |
| 2.2. La prejubilación como puente jurídico para el alivio de intereses empresariales | 144 |
| 2.3. Mecanismos de garantía para el mantenimiento de un empleo: el papel de los negocia- dores colectivos | 149 |
| 2.3.1. <i>El derecho a consultas ordinarias y a la emisión de un informe previo en caso de reestructuración de plantillas.</i> | 150 |
| 2.3.2. <i>Las insuficiencias del modelo participativo y negocial de las reestructuraciones empresariales y su conveniencia de reforma desde el «garantismo jurídico-social».</i> .. | 152 |
| BIBLIOGRAFÍA | 157 |

ABREVIATURAS

| | |
|-------|--|
| AAPP | Administración Pública |
| CCAA | Comunidad Autónoma |
| CDFUE | Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea |
| CE | Constitución Española |
| CEDH | Convenio Europeo de Derechos Humanos |
| ERE | Expediente de Regulación de Empleo |
| ERTE | Expedientes de regulación temporal de empleo |
| ET | Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores |
| IT | Incapacidad Temporal |
| LEBEP | Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público |
| LETA | Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador autónomo |
| LGSS | Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social |
| LO | Ley Orgánica |
| LRJS | Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social |
| RD | Real Decreto |
| RDL | Real Decreto Ley |
| RETA | Régimen Especial de Trabajadores Autónomos |
| RGPD | Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos) |
| RGSS | Régimen General de la Seguridad Social |
| TC | Tribunal Constitucional |
| TEDH | Tribunal Europeo de Derechos Humanos |
| TICs | Tecnologías de Información y Comunicación |
| TJUE | Tribunal de Justicia de la Unión Europea |

| | |
|---------|--|
| TRADE | Trabajador autónomo económicamente dependiente |
| TS | Tribunal Supremo |
| TSJ | Tribunal Superior de Justicia |
| UE | Unión Europea |
| VV. AA. | Varios autores |

PRÓLOGO

«El capitalismo de la vigilancia es una forma sin límites que ignora anteriores distinciones entre mercado y sociedad, entre mercado y mundo y personas. Es una forma movida por el lucro en la que la producción está supeditada a la extracción...»

SHOSHANA ZUBOFF¹

El mantenimiento de un Estado social y democrático de Derecho (y la correspondiente «cláusula del Estado Social» que incorpora; artículo 1.1 de la Constitución Española) constituye, hoy día, un objetivo prioritario de necesario alcance tanto a nivel nacional como europeo. La consecución de tan ambicioso objetivo no es tarea fácil, pues requiere de la implantación de unas mínimas garantías que aseguren la protección de los derechos fundamentales que *per se* le corresponden a toda persona como tal. Conforme al artículo 10.1 de la Constitución (Norma Fundamental de nuestro ordenamiento jurídico), «la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». De ahí que la dignidad humana constituya el eje del sistema constitucional de derechos fundamentales. A lo cual se añade —de manera harto significativa— que «las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España» (artículo 10.2 de la Constitución, en relación necesaria con los artículos 93 a 96 de nuestra Carta Magna). Se consagra, así, el canon hermenéutico de apertura constitucional al sistema multinivel de garantía internacional de los derechos fundamentales, que permite el control judicial de convencionalidad por los órganos de la jurisdicción ordinaria (que debe ser diferenciado del control de constitucionalidad cuya competencia le corresponde al Tribunal Constitucional, y que garantiza la supremacía de la Constitución). Ello supone que, en aplicación de la prescripción contenida en el artículo 96 CE, cualquier juez o tribunal ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado o convención internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna

¹ ZUBOFF, S.: *La Era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, (Trad.) Albino SANTOS, Barcelona, Paidós, 2020, pág. 680.

del ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto. El órgano jurisdiccional interno ha de realizar una interpretación conforme de nuestra legislación nacional en confrontación con los textos y normas internacionales que inciden en los derechos y libertades fundamentales y que han sido ratificadas por nuestro país (véase STC Pleno 140/2018, de 20 de diciembre de 2018, fj. 6). El control difuso de convencionalidad alcanza a inaplicar las normas de la legislación interna que, en un caso concreto, se estimen contrarias al parámetro de convencionalidad.

El cambio en los modelos de producción y de configuración de las relaciones laborales no ha dejado inmune a ninguna empresa (pública o privada), debiendo estas adaptarse al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de comunicación interpersonal. Aunque si bien estas mutaciones de la realidad industrial han servido para avanzar hacia una mayor y más eficaz gestión de las formas de instrumentalización empresarial, no han logrado, sin embargo, reforzar los cimientos ya establecidos para la salvaguarda de ciertos derechos amparados con el máximo nivel de garantías constitucionales. El difícil equilibrio entre la tutela del patrimonio empresarial (de un lado) y el respecto al derecho a la intimidad (de otro lado) se ha alzado en un plano prioritario, convirtiéndose de este modo en el gran protagonista de una realidad cada vez más surrealista en donde la lucha por la defensa de uno y otro interés adquiriere una enorme relevancia en la práctica diaria empresarial.

El constante tira y afloja en la ordenación y solución de las controversias jurídicas en la Jurisprudencia de estos derechos ha puesto en vilo a la sociedad actual, quien a la vista de los últimos pronunciamientos se siente cada vez más indefensa y desamparada frente a los poderes que son ejercitados por los empresarios. Los derechos fundamentales precisan de una mayor tutela que, sin embargo, no encuentran con la puesta en escena de la negociación colectiva.

En general, el criterio jurisprudencialmente seguido —en los últimos tiempos— para entender que los derechos fundamentales no se verán vulnerados por el control empresarial de los medios informáticos y tecnológicos en general, pasa por la exigencia de que la conducta sancionada esté específicamente prohibida y el trabajador haya sido debidamente informado de los controles establecidos por el empresario. Basta, por ello, que conste la prohibición expresa de la conducta para que el empleador pueda ejercer el control de la actividad de los trabajadores sin vulnerar ningún derecho, sin ser necesaria según esta tesis ninguna información adicional. Al margen de este criterio, subiste otra línea doctrinal mucho más rigorista y por la que se entiende que no es suficiente con el mero hecho de comunicar la prohibición del uso de medios de la empresa para fines particulares, sino que, además, es necesario que se les informe tanto del contenido de los controles como de los medios utilizados para ello.

El tema del derecho a la desconexión digital constituye otro punto candente y conflictivo. Entiendo que quizás el legislador ha regulado esta materia de una manera sutil o, incluso, tímida. Lo que, al término, conlleva a que no se avance en pro de una protección a la salud, a la *privacy* del trabajador y a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Vivimos actualmente insertos en la sociedad digital (revolución 4.0), lo que exige mejorar la competitividad y el crecimiento empresarial al propio tiempo que mejorar las técnicas de protección jurídica de los derechos fundamentales (genéricos y específicos) de la persona que trabaja. El problema es que este auge del trabajo a distancia y del teletrabajo ha permitido, de un lado, trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento y, de otro, flexibilizar las obligaciones laborales lo que puede ir en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores. En efecto, al hilo de la pandemia del COVID-19 se ha establecido el teletrabajo como opción preferente y estrella (a partir del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias), sin que quepa acuerdo entre las partes. Esta medida, limitada a la coyuntura actual, tiene como objetivo garantizar que la actividad empresarial y las relaciones laborales se mantengan. Para lo cual deberán las empresas valorar, dependiendo de las características de la actividad, si cabe o no introducir estos mecanismos alternativos, debiendo ésta de adoptar las medidas oportunas si técnica y razonablemente es posible. El problema es que esta situación, aparentemente, temporal ha revertido en permanente, de ahí que en muchas empresas se dispongan ya de uno o varios días de teletrabajo para así optimizar e incrementar la actividad productiva, al tiempo que se evita el surgimiento de nuevos contagios. La falta de una correcta política de prevención de riesgos laborales determina que, en muchas ocasiones, los trabajadores estén continuamente interconectados, incluso, tras la finalización de la jornada laboral. Se puede hablar así de «tecno-estrés, tecno-fatiga» o «tecno-adicción». Todo esto está determinando el surgimiento de enfermedades o trastornos en la salud del trabajador, entre los que destacan riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad o el *burnout*. Aparte, aparecen algunas consecuencias físicas como consecuencia de las malas posturas y los problemas musculares, en el caso de que los lugares de trabajo donde éste desarrolle sus funciones no cumplan con la normativa sobre seguridad y ergonomía. Ello, por no mencionar, otros problemas de tipo ocular, cardíaco y nervioso. Todo este panorama debería hacer repensar al legislador acerca de la necesidad de operar una reforma en materia de prevención de riesgos laborales. Las políticas de seguridad y salud en el trabajo no deben quedarse al margen, sino que deberán adaptarse a los nuevos riesgos asociados al uso continuado de las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo para garantizar la protección de la salud de los trabajadores como reconoce nuestra constitución y la normativa de prevención de riesgos.

A fin de poner coto a los excesos empresariales que tanto dificultan la consecución de un derecho al trabajo decente salen a la luz dos normas de suma relevancia, a saber: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Ambas pretenden poner fin a las constantes tiras y aflojas jurisprudenciales, buscando así asentar una línea clara y respetuosa con los derechos a la salud, a la intimidad, al descanso y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Ahora bien, la redacción de los mismos resulta tan generalista, poco incisiva y valiente que, realmente, no está consiguiendo en la práctica ordinaria el efecto tan deseado de una efectiva desconexión digital. No

obstante, acertadamente sendas normas atribuyen un poder central y ordenador de las relaciones laborales a los negociadores colectivo, lo cual puede servir de gran ayuda para lograr un justo equilibrio de los intereses contrapuestos. Ciertamente, la negociación colectiva necesita dar ese paso adelante a la hora de adoptar convenios colectivos innovadores en materia digital. El problema es que si del lado de la Ley no se marcan unas fronteras mínimas y máximas que limiten la actividad empresarial, difícilmente los negociadores colectivos podrán equilibrar esa balanza de intereses, pues todo depende de que la parte empresarial desee negociar y no frustre la tentativa. Opino, por otra parte, que de nada sirve dejar la puerta abierta a la regulación de acuerdos empresariales o directrices en caso de desavenencia con la parte empresarial porque los mismos, no ostentan realmente una fuerza suficiente para obligar al respeto al derecho de desconexión digital. En este sentido, parece que el legislador pretende establecer una norma disuasoria de las situaciones abusivas, en lugar de clarificar y dar sentido a los problemas reales que ocasiona el fenómeno de la digitalización de las relaciones laborales.

Finalmente, la falta de regulación garantista en materia de digitalización y acorde con la situación que se vive repercute de manera significativa en colectivos tan vulnerables como son, entre otros: los jóvenes, los trabajadores de reparto de mercancías, los trabajadores mayores y las mujeres (tal y como indica el Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas). Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son sólo un ejemplo de la falta de una necesidad de laboralización integral que, al hilo de las nuevas tecnologías, ha llevado a que —en el caso de los riders— se establezcan unas mínimas garantías para evitar el abuso y fraude que sufría este colectivo. Ahora bien, en realidad, se debería avanzar hacia una *laboralización integral y completa* de los TRADEs, tal y como ha ocurrido con los «riders».

Pese a las buenas intenciones de la Ley de «riders» española, lo cierto es que no todos los operadores implicados (a saber: Globo, Deliberoo, Uber Eats, Just Eat..., etcétera) han seguido la senda correcta. Por todo ello, en el ámbito de la Unión Europea, se está ya esbozando una Ley de «riders». La idea que se pretende alcanzar es que los distintos gobiernos nacionales hagan inspecciones oficiales y controlen su efectiva aplicación para así asegurar un derecho al trabajo decente. Sin embargo, pese a la urgencia de la medida, la Directiva europea para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en plataformas digitales no va estar vigente hasta el año 2024 y ello es debido a la reticencia que algunos países miembros han mostrado para su puesta en funcionamiento.

El tema de las personas mayores constituye otro tema candente, pues pese a las novedades introducidas por las reformas de 2021, 2022 y 2023, lo cierto es que no se ha frenado la expulsión masiva de estos trabajadores debido a la falta de adaptación a las nuevas tecnologías (empleando para ello la figura del despido objetivo y del despido colectivo). Se precisa urgentemente atajar esta materia para asegurar no sólo un derecho al trabajo decente, sino aún más el respetar sus derechos fundamentales. Subsisten aquí

dos variantes en eterno conflicto, de un lado, la búsqueda de mecanismos de envejecimiento activo y, de otro, el aseguramiento de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

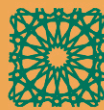
Por otra parte, lamentablemente, la brecha digital sigue siendo una importante barrera para los mayores de 45 años que intentan encontrar una nueva oportunidad laboral. Desde que estalló la pandemia del Covid-19 se ha incrementado el número de parados de larga duración, siendo los colectivos más representados dentro de estas cifras las mujeres y los mayores de 45 años. No es casualidad que sean estos, precisamente, los que más dificultades tenían y aún están teniendo para insertarse en el mercado laboral. Ello se traduce en discriminación para una parte importante de la plantilla.

En este libro se abordan los puntos más conflictivos en torno al mantenimiento de los derechos fundamentales al hilo de la digitalización de las relaciones laborales, razón por la cual se analizan críticamente las distintas normativas en conflicto, así como los criterios jurisprudenciales más emblemáticos. En definitiva, se aspira a hacer reflexionar al lector acerca del impacto que las nuevas tecnologías están teniendo en la praxis ordinaria. Un problema, ciertamente, cada vez más latente y necesitado de una revisión de conjunto.

Bien es cierto que, aunque la realidad económica, tecnológica y social ha evolucionado rápidamente, ésta no podrá instituirse en óbice para una garantía de los derechos fundamentales sociales, rechazándose, así, una postura menos garantista que pudiera permitir la penetración de los poderes empresariales en los espacios reservados a la persona que trabaja. De ser así la práctica empresarial se convertirá en el principal escollo para los trabajadores, quienes tras años de pugna y discusión por alcanzar unas condiciones laborales y de vida digna se verán envueltos en una batalla perdida de antemano, que convertirá todos sus esfuerzos históricos en vanas volutas de humo. Una vía ésta que nos irá acercando, poco a poco, a la aniquilación del Derecho del Trabajo y, por ende, a la destrucción de los principios guía de todo Estado Social y Democrático de Derecho.

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático y Director del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española
de Salud y Seguridad Social*



COMARES
editorial

