

**ACTIVIDADES DEL INSTITUTO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ASOCIACIÓN  
CORUÑESA DE DERECHO COMPARADO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

*[ACTIVITIES OF THE RESEARCH INSTITUTE OF THE  
CORUNNEAN ASSOCIATION OF COMPARATIVE  
LABOR AND SOCIAL SECURITY LAW]*



## **Crónica del «IV Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, *in memoriam* Ulrich Zachert, sobre “El Derecho del Trabajo y las pequeñas empresas, en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica”»**

*[CHRONICLE OF THE «IV<sup>TH</sup> INTERNATIONAL CONGRESS ON COMPARATIVE LABOR LAW, IN MEMORIAM ULRICH ZACHERT, ABOUT “LABOR LAW AND THE SMALL ENTERPRISES, IN EUROPE AND IN THE UNITED STATES OF AMERICA”»]*

Los días 29 y 30 abril 2010 tuvo lugar, en el Salón de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña, la celebración del IV Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, *IN MEMORIAM* Ulrich Zachert, sobre «El Derecho del Trabajo y las pequeñas empresas, en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica», cuya organización corrió a cargo de la Escola Galega de Administración Pública, la Universidad de A Coruña, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, así como el Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social. La conferencia inaugural fue impartida por el Excmo. Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, D. Germán Prieto-Puga Somoza, quien manifestó su satisfacción por la realización de Congresos que profundizan en cuestiones de tanta actualidad como las tratadas en éste, relativas a la realidad que rodea a las pequeñas empresas, siempre desde una perspectiva comparada. Todo ello ante un público formado en su mayoría por estudiantes, pero también por los expertos juristas que intervendrían posteriormente en las diferentes ponencias, lo que nos hizo recordar inevitablemente a un gran Maestro que siempre nos acompañaba en estos eventos, el inolvidable Prof. Dr. Ulrich Zachert (Magistrado del Tribunal Federal de Trabajo alemán y Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Hamburgo), al que se dedicó una *Laudatio* en su memoria por parte de los Profs. Drs. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.

El Congreso se desarrolló en dos jornadas vespertinas, repartiéndose entre ambas las seis ponencias que lo conformaron, así como las diversas comunicaciones —académicas y de los estudiantes— que se expusieron en el mismo. La primera jornada, la tarde del 29 abril, tuvo como ponencia plenaria inicial la intervención de los Profs. Drs. Jesús Martínez Girón (Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de A Coruña y Presidente de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social) y Alberto Arufe Varela (Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de A Coruña y Vicepresidente de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social), quienes expusieron la ponencia escrita de la Profesora Dra. Eva Kocher (Catedrática de Derecho del Trabajo de la Europa-Universität Viadrina de Frankfurt am Oder), imposibilitada de asistir, sobre el tema «Las pequeñas empresas y el Derecho alemán del Trabajo». La segunda

ponencia plenaria correspondió al Prof. Dr. António Monteiro Fernandes (Catedrático de Derecho del Trabajo del ISCTE de Lisboa), sobre «Las pequeñas empresas y el Derecho portugués del Trabajo». La tercera ponencia plenaria de ese día fue impartida por el Prof. Dr. Luca Nogler (Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Trento), relativa a «Las pequeñas empresas y el Derecho italiano del Trabajo». Tras estas intervenciones, se puso fin a la primera sesión del Congreso, quedando emplazados los asistentes para el día siguiente.

Pues bien, en la segunda jornada —celebrada la tarde del 30 abril— se alternaron las restantes ponencias con diferentes comunicaciones, comenzando la segunda sesión del Congreso con la cuarta ponencia plenaria, a cargo de la Profesora Dra. Consuelo Ferreiro Regueiro (Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Santiago de Compostela), sobre «Las pequeñas empresas y el Derecho francés del Trabajo». La quinta ponencia plenaria correspondió a los Profs. Dres. Günther Löschnigg (Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Graz) y Nora Melzer (Profesora Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Graz), relativa a «Las pequeñas empresas y el Derecho austríaco del Trabajo». A continuación, se presentaron tres comunicaciones académicas (cfr. Anexo I), expuestas por el Prof. Dr. Iván Vizcaíno Ramos, sobre «¿Cuál es el más importante umbral numérico de trabajadores en el Derecho español del Trabajo?»; por quien suscribe esta Crónica, titulada «¿Puede negociarse, en España, un convenio colectivo en una “microempresa”?»; y una tercera, por la investigadora compostelana Alicia Villalba Sánchez, sobre «El despido plural en las pequeñas empresas». Después de estas intervenciones, llegó el turno de la sexta ponencia plenaria, a cargo de los Profs. Drs. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela, que trataron el tema de «Las pequeñas empresas y el Derecho individual norteamericano del Trabajo». Tras ello, concluyó el bloque de ponencias plenarias, dando paso a las comunicaciones de los estudiantes, que veremos a continuación.

Como apuntamos, antes de dar por concluido definitivamente este IV Congreso, los alumnos de cuarto curso de la Licenciatura en Derecho presentaron en grupo un total de cinco comunicaciones —tres por parte del turno de mañana y dos por parte del turno de tarde (cfr. Anexo II)—, acompañando cada una de su correspondiente póster. La primera de ellas se tituló «¿Por qué es importante, en el Derecho español del Trabajo, el umbral numérico de diez trabajadores?». En segundo lugar, otro grupo de estudiantes presentó la comunicación relativa a «¿Por qué es importante, en el Derecho español del Trabajo, el umbral numérico de veinticinco trabajadores?». La tercera comunicación trató sobre «¿Por qué es importante, en el Derecho español del Trabajo, el umbral numérico de veinticinco trabajadores?». La cuarta se planteó la cuestión de si «¿Son importantes las pequeñas empresas para el Derecho español de la Seguridad Social?». Y por último, en la quinta comunicación, los alumnos desarrollaron la pregunta relativa a «¿Cuántas pequeñas empresas hay en España?». Una vez finalizadas las comunicaciones y tras los merecidos aplausos que recibieron los estudiantes por parte del público asistente, se dio paso a la clausura definitiva del IV Congreso.

Ya a última hora de la tarde de la segunda sesión, contamos con la presencia de la Excm. Sra. Dña. Beatriz Mato Otero, Conselleira de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia, quien, acompañada de los Profs. Drs. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela, procedió a clausurar el Congreso. Durante este acto, se puso

de relieve la gran importancia que tienen hoy en día las pequeñas empresas, cuya realidad jurídico-laboral se evidenció a lo largo de las diversas ponencias y comunicaciones, que enriquecieron sin duda alguna el contenido de este IV Congreso con sus interesantes aportaciones, cuestiones y sugerencias. Por su parte, se agradeció a los organizadores (la Escola Galega de Administración Pública, el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, la Universidad de A Coruña y nuestro querido Instituto de Investigación) su colaboración y financiación para sacar adelante, un año más, un Congreso que apuesta por el Derecho Comparado del Trabajo, teniendo presente en el horizonte la celebración, ya el próximo 2011, del V Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo.

**Rosa M<sup>a</sup> Rodríguez Martín-Retortillo**

## ANEXO I PRIMERA COMUNICACIÓN

### ¿CUÁL ES EL MÁS IMPORTANTE UMBRAL NUMÉRICO DE TRABAJADORES EN EL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO?

Iván Vizcaíno Ramos  
A Coruña, 30 abril 2010

1. Las leyes laborales españolas establecen muchos umbrales numéricos de trabajadores, aunque para mí (y también, para los profesores Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela) ...

**... the most important numerical threshold of workers is the one of 6 employees, which is stated in article 62 of the Workers' Statute of 1995. Why is so important this numerical threshold of workers?**

2. Esta cifra de 6 trabajadores es tan importante porque ...

**... it allows the workers of the enterprise to choose at least one legal representative of workers, which is a very significant person from two essential points of view.**

3. Desde el punto de vista del empresario, fundamentalmente por 3 razones, que son las siguientes: ...

**... a) the workers' legal representative has the power to ask the employer to negotiate a collective bargaining agreement in the enterprise; b) the workers' legal representative is entitled to a minimum credit paid hours per month (15 hours), although he doesn't work; and c) the workers' legal representative, in the case of merely wrongful dismissal, is entitled to demand his reinstatement with backpay.**

4. Desde el punto de vista de los sindicatos, este umbral numérico de 6 trabajadores también es muy importante, porque ...

**... according to the Spanish Organic Act on the Freedom of Association of 1985, the representativity of unions depends on the number of members elected in the elections to workers' legal representatives. With other words, if the legal representative elected in an enterprise of 6 workers was presented to the election by a union, such legal representative is considered in order to assign the representativity to such union.**

5. En mi opinión, prueba toda la importancia que tiene este umbral numérico el hecho de que sea el único umbral numérico de trabajadores establecido por la legislación laboral española, en el que ...

**... workers are not considered *per capita*, but *pro rata temporis*, as there exist a correction factor referred to the workers with a fixed-term contract of employment. With other words, if the enterprise has 6 permanent workers (that is, indefinitely employed), indeed it is considered that there exist 6 workers for the purposes of the election. In front of this, if a enterprise has 4 permanent workers and 2 precarious workers (who have worked 100 days each in the year immediately before the election call), then the elections could not be held, since this enterprise does not have (for the purposes of the election) 6 workers, but only 5 of them.**

## ANEXO I SEGUNDA COMUNICACIÓN

### ¿PUEDE NEGOCIARSE, EN ESPAÑA, UN CONVENIO COLECTIVO EN UNA «MICROEMPRESA»?

Rosa M<sup>a</sup> Rodríguez Martín-Retortillo  
A Coruña, 30 abril 2010

1. Para responder a esta pregunta, hay que determinar qué significa desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, en España, la palabra «microempresa». Pues bien, ...

**... always from a labor legal point of view, «micro enterprise» means an enterprise having employees (without them it is imposible to talk about «enterprise», from a labor point of view) but having not statutory representatives of the employees. In other words, a «micro enterprise» is an enterprise having less than 6 employees (the «Iván Vizcaíno's threshold»), that is, having 5, 4, 3 or 2 employees, or even only 1 employee.**

2. Sobre esta base, la jurisprudencia española ha tenido que resolver ...

**... a number of cases relating to collective bargaining agreements entered between the owner of a «micro enterprise» and the whole employees serving in it.**

3. De entre esta jurisprudencia laboral, creada sobre todo por las Salas de lo Social de los diversos Tribunales Superiores de Justicia de nuestras Comunidades Autónomas, creo que ...

**... the most important case is an Andalusian Superior Court of Justice, Social Chamber of Seville, Decision of May 23<sup>rd</sup>, 2000, relating to the following facts: (1) the owner of a fishing ship entered directly into a collective bargaining agreement with the 5 sailors employed in it; (2) this «micro enterprise» collective bargaining agreement was brought before the Andalusian Labor Administration, in order to the registration and publication of it; and (3) these last official acts were refused, filing the Andalusian Labor Administration a lawsuit before a Labor Court, in order to obtain a declaration that such collective bargaining agreement was null and void.**

4. En este caso, la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ...

**... denied the petition of the Andalusian Labor Administration, because of despite the fact that the «micro enterprise» collective bargaining agreement in question was not covered by the Workers' Statute of 1995 (since, according to this Act, the statutory legitimacy to bargain a collective agreement is linked to the existence of**



**at least 1 statutory representative of employees), because it could be entered into under the Spanish Civil Code of 1889, as any other contract between well defined parties (and therefore, having its efficacy limited to those parties).**

5. La doctrina de este caso, relativo a una «microempresa» con 5 trabajadores, es también aplicable a «microempresas» con 4, 3 ó 2 trabajadores, pero ...

**... this doctrine cannot be applied to «micro enterprises» with only 1 employee. In this case, according to a classical Central Labor Court Decision of May 9<sup>th</sup>, 1989 (relating to a baker, with only 1 employee, which wanted his own enterprise-wide collective bargaining agreement), since in this kind of «micro enterprises» there not exists any possible combination of employees (and therefore, any collective right to enter into any collective bargaining agreement).**

## ANEXO II PRIMERA COMUNICACIÓN

### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE, EN EL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, EL UMBRAL NUMÉRICO DE DIEZ TRABAJADORES?

#### WHY IS IMPORTANT, IN SPANISH LABOR LAW, THE NUMERICAL THRESHOLD OF TEN WORKERS?

Grupo Tarde 1

1. El umbral numérico de diez trabajadores aparece mencionado varias veces en diversas leyes laborales españolas, aunque ...

**...we believe that the most interesting mention of this threshold is the one appearing contained in article 30, paragraph 5, of the Act 31/1995.**

2. La Ley 31/1995 es, en España, ...

**... the Act implementing the Framework Directive of the European Union of 1989, on occupational safety and health. However, this provision which is so interesting for us was recently added to the Act 31/1995. More specifically, it was added just 4 months ago, by an Act of 2009, enacted to complete the implementation of the European Union Directive of 2006, on services in the internal market.**

3. Esta modificación nos parece interesante porque ...

**... it sets out how some small Spanish enterprises must discharge their duties on occupational safety and health. These small enterprises are the enterprises with less than ten workers. Therefore, we think it is a very important provision, as enterprises with less than ten workers are the vast majority of enterprises we have registered in Spain.**

4. Pues bien, estas empresas pequeñas de menos de diez trabajadores (por ejemplo, un bar, una farmacia, la tienda de la esquina o cualquier otra pequeña empresa que no realice una actividad peligrosa), para cumplir sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales, ...

**... must read Appendix II of the Royal Decree 39/1997 (a regulation completing the provision we are talking about), fill this Appendix out and, once filled out, send it to the Labor Administration, that is, the Department of the Xunta of Galicia headed by the Lady who will close this congress.**

5. Para concluir, nos parece que ...

**... it is not reckless to state, since these small enterprises are many, since it is necessary to suppose that the vast majority of these small enterprises has not discharged their duties on occupational safety and health, and since to fill this Appendix II out is a professional act entitling to receive some payment, that the Appendix II could metaphorically be described as a real «treasure map» of this XXI century in which we are living.**

## ANEXO II SEGUNDA COMUNICACIÓN

### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE, EN EL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, EL UMBRAL NUMÉRICO DE 25 TRABAJADORES?

#### WHY IS IMPORTANT IN SPANISH LABOR LAW THE NUMERICAL THRESHOLD OF 25 WORKERS?

Grupo Mañana 1

1. Ante todo, nos parece fundamental decir que ...

**... this numerical threshold is regulated in the Workers' Statute of 1995, which is the most important Spanish Labor Act; and within the Workers' Statute, this numerical threshold is regulated in its article 33, paragraph 8.**

2. Este artículo regula el Fondo de Garantía Salarial, que es una institución pública creada ...

**... to implement the Directive of the European Union of 2008, about protection of the workers' rights in the event of insolvency of their employer.**

3. Y lo hemos elegido, porque ...

**...this article sets out an exception to the general rule in the subject-matter of dismissals in Spain. The general rule is that the Spanish legislation regulating dismissals is the same for all kind of enterprises, regardless they are big, medium-sized or small enterprises. The exception to this general rule refers to small enterprises.**

4. Antes de contar de que trata esta excepción, nos parece importante decir que ...

**... in Spain, the dismissal can be, speaking in a broad sense, lawful and wrongful. The lawful dismissal can be, in its turn, with severance pay or without severance pay. Well, lawful dismissal with severance pay is, speaking in broad terms, a dismissal decided by the employer when he has economic troubles, regardless it is an individual or a collective dismissal.**

5. En este caso, el empresario tiene que pagar al trabajador justamente despedido una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de doce meses. Y aquí es donde juega esa excepción, que nos ha parecido tan importante, porque ...

**...the article 33, paragraph 8, of the Workers' Statute of 1995 sets out that a 60 per cent of such severance pay is paid by the employer and the remaining 40 per cent is paid by the Wage Guarantee Fund, as in Spain the legislator assumes that enterprises with less than 25 workers have less financial capacity than enterprises with 25 workers or more.**

## ANEXO II TERCERA COMUNICACIÓN

### ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE, EN EL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, EL UMBRAL NUMÉRICO DE CIEN TRABAJADORES?

#### WHY IS IMPORTANT, IN SPANISH LABOR LAW, THE NUMERICAL THRESHOLD OF ONE HUNDRED WORKERS?

Grupo Tarde 2

1. El umbral numérico 100 ...

... appears a number of times in the most important Labor Spanish Act, that is, in the Workers' Statute of 1995. If we were not wrong in accounting, the numerical threshold of 100 workers appears for 5 times. And within these 5 mentions, the one that seems the most interesting for us is contained in article 51, paragraph 1.

2. Este artículo pretende ...

... to implement to the Spanish domestic legal order the European Union Directive on collective redundancies of 1998, the article 1 of which also uses the numerical threshold of 100 workers.

3. A diferencia de los demás umbrales numéricos españoles que se han venido exponiendo hasta ahora, este umbral numérico es ...

... atypical, since it is a complex numerical threshold, because it consists of two elements (the couple «10» and «100»), because it is a stepped numerical threshold («100» is the lowest step of a three-step set) and because it is a threshold playing in a certain period (90 days).

4. Es, sin duda, un umbral extraordinariamente importante, porque ...

... it permits to state the difference between collective redundancy and individual redundancy for economic reasons in a broad sense. And this is very important, because of where a collective redundancy exists, then it is necessary to bargain with the unions and to ask for authorization to dismiss to the Labor Public Administration. However, if an individual redundancy exists, it is not necessary to do nothing of this.

5. Y para acabar, ...

... a little surprise. We are heavy surprised that, in the case of an enterprise having 10 workers and who decides to dismiss for redundancy 9 of them, this dismissal is not a collective redundancy, in applying such numerical threshold of the Workers' Statute, since in this case the enterprise dismisses less than 10 workers having less than 100 workers, despite the fact that it pretends to dismiss a 90 per cent of its staff.

## ANEXO II

### CUARTA COMUNICACIÓN

#### ¿SON IMPORTANTES LAS PEQUEÑAS EMPRESAS PARA EL DERECHO ESPAÑOL DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

#### ARE SMALL ENTERPRISES IMPORTANT FOR SPANISH SOCIAL SECURITY LAW?

Grupo Mañana 3

1. Los estudiantes españoles de Derecho ...

**... study not only Labor Law, but also Social Security Law, in the same subject. The reason why is very simple. In Spain, the general rule is that the same Courts adjudge labor pleas and social security pleas.**

2. Sobre esta base jurisdiccional, creemos que es importante afirmar que ...

**... the Social Security is the most important Spanish public Administration. Let us check it looking at the official Social Security statistics. According to these statistics, we have in Spain almost 18 million active people (that is, workers) and more than 8 million people entitled to contributory benefits (passive people), over a total population of 44 million inhabitants.**

3. La seguridad social española, como todas las cosas vivas, tiene alma y cuerpo. El cuerpo de la seguridad social española es ...

**... the unique box of the Social Security, where incomes get into (contributions of the active people) and payments get out of (benefits of passive people). This box has also a piggy bank to cope with the times of crisis. And all of this is looked after by a central agency, not to be transferred to the Autonomous Communities, which is the General Treasury of the Social Security.**

4. Dada la cantidad inmensa de personas a las que tiene que atender la seguridad social, es lógico que ...

**... the Spanish Social Security has to deal every month with million and million administrative files, relating to incomes and payments. In order to make it easier, it was created in 1995 a computer system, called Electronic Delivery of Data (in Castilian language, Remisión Electrónica de Datos, or RED system). This computer system is voluntary for all the enterprises, but mandatory for the enterprises having more than 100 workers.**

5. Y ya para acabar, pensamos que este umbral no tiene futuro, ...

**... that it is a merely provisional threshold, because it is not ecological (not much paper is saved), because it is excepted the vast majority of Spanish enterprises (it seems they are small enterprises), and because we can not imagine our live in XXI century apart from computing.**

## ANEXO II

### QUINTA COMUNICACIÓN

#### ¿CUÁNTAS PEQUEÑAS EMPRESAS HAY EN ESPAÑA?

#### HOW MANY SMALL ENTERPRISES ARE THERE IN SPAIN?

Grupo Mañana 2

1. Es un misterio!!! Y ¿por qué?

To answer this question (why a mystery?), we need to use some statistics. Statistics, as a general rule, are not interesting for judges and lawyers, because they are not sources of Law. But we are here in front of an exception, which makes to shine this general rule.

2. ¿Qué estadísticas nos interesan?

Logically, we are only interested on official statistics. Within official statistics, those made by the Ministry of Labour of the Kingdom of Spain. And within these last ones, only the statistics by our Social Security Administration, that can be used through the Internet website [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

3. Dentro del conjunto de números, números y más números almacenados aquí ...

We are specially interested on figures appearing assorted in the item headed «Enterprises registered in the Social Security». And within this item, in its turn, we are a very interested on another two smaller item, those relating to «Enterprises, according to their size», and to the «Workers, according to the size of the enterprises».

4. De acuerdo con estas cifras estadísticas, ...

In Spain, enterprises are in their vast majority small enterprises (in March 2010, there were a total of early 1 million 300 thousand registered enterprises, within which more than 1 million 100 thousand enterprises were enterprises up to 25 workers and, therefore, small enterprises. On the other hand, these small enterprises employ more workers than the very great enterprises (always in March 2010, the enterprises up to 25 workers employ 4 million 500 thousand workers, in front of the 3 million 500 thousand workers employed by the enterprises having one thousand workers or more.



5. Y ahora volvemos al principio. Es un misterio cuántas empresas pequeñas hay en España, porque ...

**... these official statistics do not show, as it is logical, the «black employment». And also, because the official statistics seem suspicious for us. About this last, we do not understand the oscillations of the figures from month to month, as how is it possible from February to March 2010 the disappearance of ten enterprises with one thousand workers or more?**



**COEDICIÓN DE LIBROS***[COEDITION OF BOOKS]*

— J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblo (A Coruña, 2010), 89 págs. ISBN: 978-84-9745-522-0.

— L. NOGLER, *La regulación de los despidos individuales en la época del equilibrio entre los «principios» constitucionales. Estudio a la luz del ordenamiento italiano* [traducción castellana de A. ARUFE VARELA], Netbiblo (A Coruña, 2010), 146 págs. ISBN: 978-84-9745-552-7.

— I. VIZCAÍNO RAMOS y R. M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO (Coordinadores), *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 11-36. ISBN: 978-84-9745-555-8.



## PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS INTERNACIONALES DE MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN

[PARTICIPATION IN INTERNATIONAL CONGRESSES  
BY THE MEMBERS OF THE ASSOCIATION]

— Ponencia de A. ARUFE VARELA y J. MARTÍNEZ GIRÓN, sobre «Las pequeñas empresas y el Derecho individual del Trabajo en los Estados Unidos», en el IV Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, *in memoriam* Ulrich Zachert: «El Derecho del Trabajo y las pequeñas empresas, en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica»; A Coruña, 29 y 30 de abril 2010; Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de A Coruña, Escuela Gallega de Administración Pública y Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense.

— Ponencia de A. ARUFE VARELA y J. MARTÍNEZ GIRÓN, sobre «The social security rights of training researchers in the event of international mobility in Spain», en la 2010 Conference of the European Institute for Social Security («The Social Security of moving researchers»); Universidad Católica de Lovaina (Bélgica), 23 y 24 septiembre 2010; European Institute of Social Security.

— Comunicación de A. ARUFE VARELA y J. MARTÍNEZ GIRÓN, sobre «Derecho del Trabajo global. A propósito del Reglamento (CE) núm. 1927/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización», en el VII Congreso de Academias Jurídicas y Sociales de Iberoamérica y Filipinas; A Coruña, 13-15 octubre 2010; Academia Gallega de Jurisprudencia y Legislación.

— Comunicación de A. ARUFE VARELA y J. MARTÍNEZ GIRÓN, sobre «La negociación colectiva sobre un nuevo yacimiento de empleo: los cuidadores de dependientes», en el Encuentro Internacional de Derecho del Empleo y Diálogo Social; Universidad de Santiago de Compostela, 28 y 29 octubre 2010.

— Ponencia de A. ARUFE VARELA y J. MARTÍNEZ GIRÓN, sobre «La conciliación de la vida laboral y familiar. Un análisis comparatista desde la perspectiva del Derecho alemán del Trabajo y de la Seguridad Social», en «Jornada Internacional. Instrumentos jurídicos para facilitar la conciliación de las vidas personal, familiar y laboral: una perspectiva comparada»; Badajoz, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Extremadura (España), 2 diciembre 2010.

