REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN 1696-9626

DIRECTOR
Luis Enrique de la Villa Gil (Catedrático Emérito DTSS, Uam. Abogado)

SECRETARIO GENERAL
José Ignacio García Ninet (Catedrático Emérito DTSS, U. Barcelona)

N.º 33 FEBRERO 2013

ESTUDIOS

- El contrato de trabajo fijo de obra del sector de la construcción y disposiciones adicionales 1.ª.2 de la Ley 35/2010 y 3.ª de la Ley 23/2006. (RI §413059)
  Luis Miguel Camps Ruiz
  El V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción excluye la aplicación de determinadas reglas de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de duración máxima del contrato para obra o servicio determinado y de encadenamiento de contratos de trabajo temporales, al entender que cuenta para ello con la autorización de las Leyes 35/2010 y 23/2006. En el presente estudio se defiende que las citadas leyes no permiten cualquier regulación de estas materias por parte de la negociación colectiva, sino exclusivamente aquellas cláusulas convencionales que sean análogas a las del Convenio General de 2002 y, sobre todo, garanticen una mayor estabilidad en el empleo, y se concluye que las cláusulas del V Convenio General no se ajustan a estos criterios, por lo que carecen de la necesaria cobertura legal.

- Sobre la inclusión de las contingencias profesionales en el ámbito de la acción protectora del Convenio Especial de Emigrantes.
  On the inclusion of contingency professionals in the field of protective action Convention Special Migrants (RI §413060)
  Arántzazu Vicente Palacio
  El presente trabajo analiza la regulación del convenio especial para emigrantes que pueden suscribir los trabajadores del mar españoles que prestan servicios en buques de bandera extranjera, concretamente, el alcance de su acción protectora y específicamente, si dicha acción protectora alcanza también a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales. Al hilo de la exposición de esta cuestión –que ha suscitado una importante controversia judicial- se aborda también la posible inclusión en el ámbito de este convenio especial de las prestaciones asistenciales reguladas por el RD 869/2007, de 2 de julio, que están incluidas en el ámbito de las prestaciones del Régimen Especial de Trabajadores del Mar, así como compatibilidad con otros mecanismos de protección de las contingencias profesionales que pudiera tener suscritas con carácter voluntario el trabajador del mar.

- La nueva estructura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2012 y su reflejo en los convenios colectivos existentes y posteriores a su entrada en vigor.
  The new structure of collective bargaining in the 2012 labour reform and its effects both on the existing collective agreements and on those which came subsequently into force (RI §413061)
  Lourdes Mella Méndez
  Este trabajo analiza la estructura de la negociación colectiva a través de las diferentes reformas laborales, con especial atención a las novedades introducidas por el RD-ley 7/2011 y RD-ley 3/2012. También se estudia la validez de las cláusulas de los convenios colectivos vigentes a la entrada en vigor de la reforma de 2012, y de otros publicados posteriormente, en la medida en que no respetan la nueva regla de la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET).

- La movilidad funcional en la empresa tras la reforma laboral de 2012.
  Functional mobility in the undertaking after the 2012 labour market reform (RI §413062)
  David Montoya Medina

La reforma laboral introducida por la Ley 3/2012 ha pretendido potenciar significativamente los mecanismos de flexibilidad interna. Las modificaciones introducidas en el régimen jurídico de la movilidad funcional responden a este patrón general. La desaparición en nuestra legislación del concepto de categoría profesional como criterio de clasificación profesional y como parámetro delimitador de la movilidad funcional ordinaria, suscitará, a bien seguro, nuevos interrogantes y nuevos problemas aplicativos. Por su parte, la modificación operada en la causa extintiva del art. 50.1 a) ET permite vislumbrar una menor operatividad del mismo como mecanismo de defensa de los intereses de los trabajadores.

- La reforma de la potestad sancionadora del órgano jurisdiccional social.
  The reform of the sanctioning power of the labor court (RI §413063)
  Francisco Andrés Valle Muñoz
  El presente estudio analiza las modificaciones que la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, ha efectuado en la potestad sancionadora del órgano judicial social, y concretamente: la identificación de nuevas conductas susceptibles de sanción; la supresión de la incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y mediación previa como conducta sancionable; la nueva forma de cuantificar las multas por temeridad y mala fe en el proceso laboral; los distintos mecanismos de imposición de las sanciones mediante auto o por sentencia, con la problemática que ello encierra; y la posibilidad no solo de revisar, sino también de imponer sanciones en fase de recurso.

- El régimen jurídico del descuelgue empresarial tras la reforma laboral de 2012.
  The legal status of the business pick after the labor reform of 2012 (RI §413064)
  Esther Guerrero Vizuete
  La instrumentación del acuerdo de empresa como mecanismo flexibilizador de las condiciones laborales conlleva un importe avance en la adaptación de las organizaciones productivas a sus necesidades económicas. Sin embargo, esta circunstancia no debe llevarnos a desterrar el papel que la negociación colectiva debe tener en este proceso de inaplicación de aquellas condiciones laborales que han sido pactadas negociadamente. Ante la actual situación de crisis económica, el legislador debe equilibrar la necesidades operativas de las estructuras productivas y las necesarias garantías que el proceso inaplicador de condiciones laborales debe revestir. Se trata de evitar con ello que el recurso al acuerdo de descuelgue empresarial se constituya en una vía de imposición unilateral de condiciones de trabajo y, con ello, de desnaturalización de la negociación colectiva. En el presente trabajo se abordan algunas de las cuestiones que, en relación al procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo, se derivan de la actual regulación legal.

- La preferencia aplicativa del convenio de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva.
  The preference of the collective agreements at company level and its effects on the structure of collective bargaining (RI §413065)
  Salvador Perán Quesada
  La reforma laboral aprobada en el año 2012 ha comportado una reordenación, integral y coherente, del sistema legal de negociación colectiva, bajo el criterio liberal de dotar a las empresas de aquellos instrumentos de autotutela, que les permita organizar su actividad de forma flexible, reduciendo su sujeción a instituciones normativas ajenas a ella. La nueva redacción del ET va a admitir expresamente la concurrencia afectante entre los convenios colectivos de empresa y sector, en determinados supuestos y condiciones. Esta norma debilita a la negociación colectiva y la señala de modo injusto como la causante de determinadas rigideces que han impedido u originado la inviabilidad económica de muchas empresas. En este texto se va a hacer una lectura crítica, en la que se entiende que las dificultades económicas por las que el país atraviesa no justifican ni merecen modificaciones de tal naturaleza.

LEGISLACIÓN

- Comentarios de urgencia al RD 1483/2012, de 29 de octubre, regulador de los procedimientos de despido colectivo, suspensión contractual y reducción de jornada.
  Comments of urgency to the RD 1483/2012, of october 29, regulator of the procedures of collective dismissal, contractual suspension and reduction of working time (RI §413066)
  Carlos Hugo Preciado Domènech y Miguel Ángel Purcalla Bonilla
  El trabajo que se recoge en las páginas que siguen, aborda el análisis del nuevo reglamento regulador de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada

- La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales: del RDL. 7/2011 a la Ley 3/2012.
  Internal flexibility in the light of the reformulation of the structure of collective bargaining after subsequent labour law reforms. Causes and effects. From spanish Decree Law 7/2011 to Act 3/2012 (RI §413067)
  Francisco Vila Tierno
  En los últimos dos años, en un marco de modificaciones legislativas continuas en el ámbito laboral, se han producido importantes reformas que afectan a nuestro sistema de negociación colectiva. En esa línea, hemos querido identificar las tres vías de actuación esencial en esta transformación, que se corresponden, en primer lugar, con la definición de una nueva institución fruto de la suma de dos ya preexistentes: el descuelgue convencional (como suma de la modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo más el descuelgue salarial); en segundo lugar, las nuevas reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos; y, en tercer y último lugar, las previsiones relativas a la duración (y contenido) de los acuerdos. Todo ello se traduce en una flexibilización (como así se reconoce expresamente por el legislador) extraordinaria en la regulación de las condiciones de trabajo y empleo hasta el punto de hacer desaparecer, en determinados supuestos, los umbrales de protección que habían venido suponiendo los límites convencionales.

JURISPRUDENCIA

- La discriminación por razón de sexo en la resolución unilateral de un contrato de arrendamiento de servicios. Comentario a la sentencia de la Sala Civil del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2012.
  Discrimination based on sex in the unilateral termination of a contract of lease of services (RI §413068)
  Djamil Tony Kahale Carrillo
  El propósito de este trabajo es comentar la sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2012, que estima la discriminación por razón de sexo en el seno del contrato de arrendamiento de servicios por resolver unilateralmente el titular de la clínica estética los servicios de una persona médica especialista cuando aquélla se quiso reincorporar después de su embarazo y baja por maternidad. El punto de partida será delimitar los antecedentes de la sentencia, para analizar el principio de no discriminación por razón de sexo y luego estudiar la aplicación que el Alto Tribunal realiza al caso de estudio para determinar la existencia de dicha discriminación.

NEGOCIACION COLECTIVA

- El criterio de la corresponsabilidad en la negociación colectiva.
  The criterion of co-responsibility in the collective bargaining (RI §413069)
  María Salas Porras
  La negociación colectiva, en tanto que relación interpersonal cuyo objetivo es la ordenación equilibrada de las relaciones laborales y del mercado de trabajo a través del consenso, se muestra como realidad social muy sensible a los cambios socio-económicos del contexto en que se produce. Esto justifica que la globalización económica incida grandemente en su configuración, generando en su seno importantes transformaciones que afectan a la legitimación de los sujetos negociales, a las materias, a su alcance, a las garantías de su aplicación e, incluso, al grado de intervención de los poderes públicos en su preservación.
  Sin embargo, la negociación colectiva no sólo es resultado de los cambios sociales, sino que además es creadora de ellos. Con la finalidad de conocer en qué medida la negociación colectiva participa activamente en la ordenación del reciente paradigma productivo, hemos tratado de realizar en este trabajo un análisis jurídico de las tendencias que actualmente existen en esa dirección. Tendencias, que como tendremos oportunidad de profundizar, dejan entrever una especial sensibilidad por construir un nuevo sentido de lo colectivo a nivel global, asentado en la competición-cooperativa y en la corresponsabilidad.

- La contratación temporal en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid, anterior a la reforma de 2012.
  The temporary hiring in collective bargaining of the autonomous Community of Madrid before labor reform 2012 (RI §413070)
  Pilar Núñez-Cortés Contreras
  Este estudio realiza un análisis de la contratación temporal en los doscientos sesenta convenios seleccionados de la Comunidad de Madrid, tanto de sector como de empresa, de los años 2010 y 2011. En él se ha estudiado el grado de

implicación de la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid con los objetivos en la materia de contratación temporal establecidos en la Ley 35/2010 y en el Acuerdo para el Dialogo Social 2010-2012. En materia de contratación temporal el reparto de roles entre la normativa vigente (legal y reglamentaria), y el convenio colectivo, responde mayoritariamente, al perfil más tradicional de todos; es decir, el convenio colectivo aborda la mejora directa de una serie de mínimos que se encuentran establecidos por la norma legal. Una buena parte de los convenios, no se pronuncian en modo alguno respecto a la materia de la contratación temporal o no se manifiestan en modo sustancial, siendo solamente algunos entre los analizados, tal como veremos, los que incluyen pronunciamientos materiales que no sean meramente reiterativos del marco legal. Podrían haberse reflejado con carácter más regular previsiones de mejora de mínimos tales como el aumento de la cuantía de las indemnizaciones previstas para el momento de la extinción del contrato (art. 49.1 ET). Pero lo cierto es que van a resultar extraordinariamente escasos pronunciamientos como éstos.

DERECHO COMPARADO

- El impacto de la crisis en la situación laboral portuguesa.
  The impact of the crisis in the portuguese labor situation (RI §413071)
  António Monteiro Fernandes
  En pocos años, la situación económica y financiera de Portugal pasó de una aparente normalidad a una crisis profunda, que motivó el recurso a la ayuda financiera externa, mediante la intervención de una troika constituida por representantes del FMI, de la Comisión Europea y del Banco Central Europeo. Antes y después de la troika, se sucedieron las medidas de “austeridad” que inciden sobre los trabajadores de los servicios públicos, los pensionistas y, por último, sobre la generalidad de los trabajadores, a través de una extensa reforma laboral. Este texto describe y analiza este proceso, cuyos resultados están lejos de ser satisfactorios.

- Sindicatos y conflicto individual en la nueva ley procesal de trabajo del Perú. Una interpretación desde y conforme a la Constitución.
  Trade unions and individual conflict in the peruvian new procedural labour law. An interpretation from and according the Constitution (RI §413072)
  Javier H. Espinoza Escobar
  El estudio analiza la reciente regulación peruana sobre la participación del sindicato en conflictos individuales. A partir de la Teoría General del Proceso y efectuando una interpretación “desde y conforme” a la Constitución el autor concluye que dicha participación constituye una forma de representación procesal voluntaria que permite armonizar los principios, valores y derechos que la Constitución Peruana consagra.

- El sistema privado de pensiones chileno: pobreza para el trabajador y riqueza para los grupos económicos a cargo de las entidades gestoras.
  The private system of pensions in Chile: poverty for workers and wealth for economic groups in charge of the management companies (RI §413073)
  Carlos Rivadeneira Martínez
  Hoy en día en que el sistema de reparto está en crisis de financiamiento, a menudo se presenta como alternativa de solución la privatización del sistema de pensiones, y no pocas veces se enarbola, como paradigma de un sistema privado de pensiones, el chileno. En este artículo se describe dicho sistema chileno, sus características, funcionamiento y resultados, y se proponen soluciones, con el fin de que se consideren las falencias del modelo privado chileno a la hora de discernir sobre la mejor solución en materia de pensiones. Pues se trata de un seguro privado, nada de solidario, insuficiente, injusto y riesgoso para el trabajador, contrario a convenios internacionales de la OIT y que genera déficit fiscal, y sólo utilidades para las entidades gestoras privadas.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024