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 13 FEBRERO 2007

ESTUDIOS

- La especialidad de dos relaciones laborales especiales. Especialistas en ciencias de salud y abogados.
  The specialty of two special labor relations. Specialists in sciences of the health and lawyers (RI §406302)
  Elías González-Posada Martínez
  La ampliación del número de relaciones laborales especiales toma especial cuerpo con las nuevas incorporaciones. La entrada en el escenario citado de los futuros especialistas en Ciencias de la Salud, y los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en un despacho de abogados, muestran el Derecho del Trabajo cara a la heterogeneidad de las relaciones laborales.

- La intervención de los diferentes órdenes jurisdiccionales ante el accidente de trabajo: puntos críticos.
  The competence of different tribunals with diverse jurisdiction at the time of an industrial accident: critical aspects (RI §406303)
  Carlos L. Alfonso Mellado
  En el presente artículo se analiza la intervención de los diferentes órdenes jurisdiccionales en el accidente de trabajo, especialmente en relación con los problemas que plantea esa pluralidad de tribunales interviniendo sobre una misma cuestión. En este sentido se abordan cuestiones sobre competencia judicial en la materia, existencia de varios procesos simultáneos, compatibilidad entre las distintas responsabilidades y la forma de valorar la culpabilidad empresarial.

- La extensión de la protección por desempleo a los cargos sindicales.
  Extension of the protection of the unemployed to certain union representatives (RI §406304)
  Fernando Ballester Laguna
  El presente trabajo tiene por objeto el estudio de la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos sindicales, el cual se ha materializado en fechas recientes a través de la Ley 36/2006, de 7 de diciembre. En el artículo se acomete el análisis de las tres cuestiones básicas que configuran la situación protegida, con especial atención a los principales problemas interpretativos que se suscitan sobre el particular: 1) la delimitación del cargo sindical favorecido por esta medida de inclusión en la protección por desempleo; 2) la identificación y descripción de la situación legal de desempleo en este supuesto; y 3) el contenido de la acción protectora.

LEGISLACIÓN

- El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados.
  Royal Decree 1331/2006, of 17 november, governing the special employment relationship of lawyers rendering services in law firms (RI §406305)

Ignacio García-Perrote Escartín

El presente artículo analiza el reciente Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre. El trabajo se centra en el ámbito de aplicación y en las fuentes de regulación, con especial atención a los convenios colectivos. Se analizan también los derechos y obligaciones de las partes, la necesidad de formalizar por escrito los contratos de trabajo y de que en ellos consten determinadas \'especificaciones\'. Como regla general el abogado presta sus servicios en régimen de dedicación exclusiva. También es posible acordar pactos de permanencia y de no competencia postcontractual. La jornada máxima es la legalmente establecida en cómputo anual y se puede distribuir de forma irregular. Se examinan, finalmente: el derecho y el deber de obtener formación; las causas de suspensión y extinción; el régimen disciplinario y la competencia del orden jurisdiccional social.

- Los planes de igualdad en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
  Plans of equality in the First Draft of Statutory Law of Equality between Women and Men (RI §406306)

  Gemma Fabregat Monfort

  La previsible próxima entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ha supuesto el retorno a la plena actualidad de la discriminación existente entre unas y otros.
  Sin perjuicio de que la diferencia de trato entre mujeres y hombres se manifieste en diversos aspectos de la vida diaria, y sin perjuicio, asimismo, de que el Anteproyecto de esa Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (ALOI) aborde el problema desde una perspectiva multidisciplinar, el trabajo se centra únicamente en la discriminación que puede producirse en el concreto momento del acceso al empleo, y más en concreto, se refiere a los planes de igualdad como "novedad" prevista en el ALOI a fin de garantizar la igualdad sustancial entre mujeres y hombres en el momento de la contratación, en un sentido amplio, momento especialmente complicado en lo que aquí interesa dado que la amplia libertad de selección y de contratación del empleador dificulta detectar la discriminación que se produce en ciertas procesos de selección y contratación.
  Con la intención no solamente de sancionar las discriminaciones cuando son efectivas, que también, sino además con la pretensión de evitar que las conductas discriminatorias continúen perpetuándose en el tiempo, el ALOI contempla planes de igualdad y medidas de acción positiva.
  Los requisitos a los que cabe condicionar la legalidad de esta dualidad de medidas son dos y ambos concurren en nuestra realidad según la actual doctrina del Tribunal Constitucional al respecto del principio de igualdad y la prohibición de discriminación ex art. 14 C.E.: 1.º) que sea posible desigualar formalmente para igualar sustancialmente; 2.º) que el colectivo al que vayan referidas estas medidas haya sido objeto de una discriminación tal que quede justificada la adopción de esas medidas, aunque la discriminación sufrida sea reconducible a lo denominado como discriminación social.
  En la medida en que, como digo, esos dos requisitos se cumplen, el ALOI prevé la posibilidad de erradicar la discriminación mediante planes de igualdad. Planes que necesariamente deben adoptarse en convenio colectivo para empresas de más de 250 trabajadores o en caso de que, siendo de más reducidas dimensiones, a la empresa se le haya impuesto la necesidad de pactar este plan como sanción accesoria. Ahora bien, ello no significa que el resto de empresas no puedan negociarlos. Pueden, pero no están obligadas a ello. Las características de estos planes de igualdad, las posibles medidas que como parte de los mismos se pueden negociar, y su continuidad y evaluación son objeto de estudio en el trabajo. Todo ello, sin olvidar que la discriminación en el acceso al empleo incluye la discriminación que puede producirse en el momento de la oferta de empleo, en el momento del proceso de selección y en el de la específica contratación. Y tanto si la razón de ser de esa discriminación es un embarazo real o previsible, como si lo es el mero hecho de ser mujer.

- Análisis de aspectos prácticos del Reglamento 2393/2004 de extranjería. Gestión de la movilidad internacional de recursos humanos cualificados (Expatriados). Comentario a algunos aspectos del Real Decreto 2393/2004.
  Practical aspects of the immigration law regulation 2393/2004 applicable to the management of the international mobility of qualified human resources (Expatriated) (RI §406307)

  Kateryna Guryanova, *Antonio de Juan Juan*

  El movimiento migratorio ha sido una constante en los tiempos presentes. Podemos nombrar una lista amplia de países que gracias a la integración de personas extranjeras en su sociedad han conseguido logros económicos que nunca serían posibles de no haber existido este fenómeno. Sin embargo, el proceso de inmigración no es nada fácil, numerosos obstáculos dificultan la integración del extranjero en una nueva sociedad. Los países que acogen a estas personas tratan, mediante las leyes, de regular de alguna manera la integración de extranjeros en su sociedad. En España, el fenómeno de inmigración es un hecho relativamente reciente, y todavía el Estado y la sociedad en general necesitan adaptarse plenamente a esta nueva realidad. La situación de los extranjeros en España se regula mediante un conjunto de normas españolas y acuerdos internacionales. Hoy en día la legislación en extranjería e inmigración se basa en una ley orgánica de referencia, aunque han aparecido numerosas normas de desarrollo de diversa índole (reglamentos, órdenes ministeriales, circulares, etc.). La normativa básica en extranjería e inmigración se encuentra en la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, conocida como "Ley de Extranjería", que es como la denominaremos en adelante. La Ley se ha desarrollado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. Desde un punto de vista material, este Reglamento ha incorporado importantes novedades en cuanto a los requisitos y

circunstancias que pueden dar lugar a la autorización de un extranjero para residir y trabajar en España. El objetivo de las reformas es doble. Por un lado, agilizar las autorizaciones basadas en vacantes para las que los empresarios no encuentran trabajadores residentes, y, por otro lado, aumentar el control en la concesión de dichas autorizaciones.
El Reglamento consta de 13 títulos, distribuidos en 165 artículos y 18 disposiciones adicionales, los cuales intentaremos analizar a continuación, centrándonos muy especialmente en todos aquellos que puedan tener una aplicabilidad práctica para la gestión, en general llevada a cabo por los Departamentos de RRHH, de la movilidad internacional de profesionales cualificados (en el argot empresarial, más conocidos como "expatriados") y sus familiares, derivada de la creciente internacionalización de las compañías. Para una mejor comprensión de la realidad de la gestión y obtención de una autorización de trabajo y residencia, se recomienda que, a lo largo de toda la lectura de este artículo, tengamos siempre presente que la arquitectura del proceso completo que permitiría a un expatriado trabajar y residir legalmente en España comprende 3 fases sucesivas: 1) autorización laboral, 2) obtención de visado y 3) autorización de residencia.

JURISPRUDENCIA

- La pertinente aplicación del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores a las empresas de trabajo temporal. Comentario a las Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de julio y 26 de septiembre de 2006.
  The pertinent application of the article 43 of the Workers' Statute to the companies for temporal work. Commentary to the Sentences of the Supreme Court of july 4th and september 26th 2006 (RI §406308)
  Luis Miguel Camps Ruiz
  El Tribunal Supremo ha establecido recientemente en qué supuestos la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal puede constituir una cesión ilegal sujeta al régimen del art. 43 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Al mismo tiempo, ha resuelto que, en el seno de la misma Ley, su art. 16.3 no puede considerarse una excepción a su art. 43.

- Seguridad social y personal estatutario. Comentario a la jurisprudencia social de los años 2005-2006.
  Supreme Court judgments -Social Chamber- on Social Security law and on personnel employed by public health institutions' law. Judicial year 2005-2006 (RI §406309)
  Miguel Ángel Limón Luque
  El presente trabajo pretende dar a los especialistas en materia de Seguridad Social una visión general sobre la jurisprudencia en la materia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo durante el último año judicial (2005-2006). Desde esta perspectiva se analizan tanto las cuestiones generales en materia de Seguridad Social como aquellas decisiones que han afectado a la interpretación del régimen jurídico aplicable a cada una de las prestaciones de Seguridad Social. Se concluye haciendo un breve resumen de la jurisprudencia emanada sobre el personal estatutario de la Seguridad Social, materia de la que ya sólo conoce la Sala de lo Social respecto de demandas interpuestas antes de la entrada en vigor de la Ley 55/03.

- Contrato eventual: causa, duración y extinción. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de diciembre de 2005.
  Casual contract: cause, duration and extinction. Commentary to Sentence of Tribunal Superior de Justicia of Galicia of 20th december 2005 (RI §406310)
  Lourdes Mella Méndez
  Este trabajo contiene reflexiones sobre algunos de los aspectos básicos del contrato eventual por circunstancias de la producción, como son su causa, duración y extinción. Todo ello al hilo del comentario de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que resuelve sobre la extinción de un contrato de esta naturaleza.

- Subsanación del despido disciplinario y cómputo del dies a quo a efectos de la caducidad de la acción de despido. Comentario a la STC 265/2006, de 11 de septiembre.
  The making up for a disciplinary dismissal and the period to bring a dismissal lawsuit. Commentary to STC 265/06 of 11th september (RI §406311)
  Icíar Alzaga Ruíz
  La sentencia que se comenta, analiza varias cuestiones de interés: a) La fecha exacta en que se produce el despido de una trabajadora, al haber recibido ésta dos cartas de despido en fechas distintas; b) Los requisitos exigidos por el art. 55.2 ET para que la segunda carta de despido pueda ser considerada una válida subsanación del primitivo acto

extintivo; y, en tercer lugar, c) Los efectos que a tal validez conecta dicho precepto, entre ellos, el del cómputo del plazo de la acción de despido.

- Nuevas tecnologías y nuevas cuestiones a resolver. Comentario a la STC 281/2005, de 7 de noviembre.
  New technologies and new questions to resolve: some reflections concerning the STC 281/2005 of november 7th, 2005 (RI §406312)
  Ana María Badiola Sánchez
  La introducción de las nuevas tecnologías en el contexto en que se desenvuelve la sociedad actual ha traído consigo la implantación de las mismas en el ámbito laboral, como no puede ser de otra manera. Los trabajadores de hoy en día, en general, disponen de útiles herramientas que hace escasos años eran impensables y que han modernizado y facilitado sensiblemente el acceso a medios de información y de comunicación. Con todo, la novedad, que ya no es tanta, exige la adaptación a los medios por parte de los sujetos de la relación contractual de trabajo y la sensibilización por parte de los negociadores en la consideración de estas cuestiones en el ámbito de la negociación colectiva. También es importante conocer qué se considerará un uso adecuado y los contornos que definen la extralimitación en el uso de esta clase de medios.

- Pensión de viudedad y parejas homosexuales. Irradiación de cuestiones intertemporales entre ramas del ordenamiento. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de septiembre 2006.
  Widow's pension in homosexual couples: radiation of intertemporary matters amongst branches of law. From the Sentence of the Tribunal Superior de Justicia of Madrid as of september 18th (RI §406313)
  María Gema Quintero Lima
  En este comentario de sentencia, tras la entrada en vigor de la Ley 13/05, con cierta perspectiva, se analizan los tres primeros pronunciamientos judiciales de instancia y el primer pronunciamiento en vía de recurso, en materia de reconocimiento de pensión de viudedad a uno de los miembros de una pareja de hecho homosexual, para el supuesto en el que el otro miembro fallece antes de la entrada en vigor de la nueva regulación del matrimonio entre personas del mismo sexo. Esta cuestión problemática se suscita en la medida en que el legislador de la Ley 13/05 ha omitido cualquier regulación de Derecho Transitorio, y en sede judicial algunos magistrados de lo social han considerado de aplicación la solución de la disposición adicional décima de la Ley 30/81, reconociendo la pensión de viudedad a pesar de que no se hubiera formalizado vínculo matrimonial. Se trata de un supuesto que reabre, indirectamente, el debate en torno a la equiparación de derechos en casos de matrimonio, y en caso de convivencia more uxorio.

- Impugnación de los actos de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre el alcance temporal de las altas de los trabajadores. Pretensiones de retroactividad. Comentario a las Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de noviembre y 9 de diciembre de 2005 y 17 de enero de 2006.
  Action against Social Security acts related to temporal scope of employees affiliation. Request of retroactivity. Commentary of the Sentences of the Supreme Court of 15th november, 9th december 2005 and 17th january 2006 (RI §406314)
  Pilar Madrid Yagüe
  La Sala 4.ª del Tribunal Supremo supera sus propios criterios sobre la impugnación de los actos de encuadramiento de la Seguridad Social y elabora una nueva doctrina, según la cual es procedente entrar a conocer sin restricciones de las impugnaciones de los actos puros de encuadramiento efectuados por la Tesorería General de la Seguridad Social, desligados de cualquier pretensión sobre cotización o prestaciones.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La creación de la Confederación Sindical Internacional.
  The creation of the International Trade Union Confederation (RI §406315)
  Diego de la Villa de la Serna
  Los delegados de 360 sindicatos, correspondientes a 170 países, se han reunido en Viena para crear una nueva y extensa entidad, denominada Confederación Sindical Internacional (CSI), que pueda responder adecuada e institucionalmente al fenómeno de la globalización y a sus efectos para los trabajadores y, al mismo tiempo, actuar como interlocutora válida de las empresas multinacionales, oponiéndose a ellas con mayor eficacia que hasta ahora. Ello ha supuesto la previa disolución de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y de la Confederación

Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), reagrupadas en la nueva organización.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024