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 26 JULIO 2011

ESTUDIOS

- Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación.
  Protection, equality, dignity, liberty, non-discrimination and human rights in labour law (RI §410645)
  Óscar Ermida Uriarte
  Se ubica a la no-discriminación laboral dentro del marco mayor de la igualdad, de la protección del trabajador y de la dignidad de la persona humana. ¿Es lo mismo igualdad que no-discriminación? ¿Ambos son principios del Derecho del trabajo o sólo uno de ellos lo es?. Como quiera que lo que no se discute es el carácter protector del Derecho laboral, habría que preguntarse por qué el Derecho del trabajo tiene como objeto esa protección del trabajador. ¿No será que en el fondo, al final, el verdadero principio es el de igualdad? O que, dicho de otro modo, ¿el principio protector tiene como fundamento el meta-principio o valor de la igualdad?. Si así fuera, todavía habría que explorar la relación entre igualdad y dignidad de la persona que trabaja. En efecto, "dignidad en igualdad" o "dignidad para todos por igual", parece ser el cerno de todo el sistema de los derechos humanos, con lo cual, el Derecho del trabajo, que protege al trabajador para igualar y preservar su dignidad, se insertaría en el Derecho universal de los derechos humanos. También se distingue la igualdad en el trabajo, que es igualación o desigualdad compensatoria o protectora, de la igualdad general entre ciudadanos con los mismos derechos. Finalmente se abordan las diferentes formas de discriminación en el trabajo, sus efectos y las medidas destinadas a prevenirlas y a prepararlas.

- Organización de la prevención de riesgos laborales en las minas de carbón.
  The organization of prevention of occupational risks in coal mining (RI §410646)
  Juan José Fernández Domínguez
  La Ley de Prevención de Riesgos Laborales decidió mantener en vigor la legislación especial sobre seguridad y salud en el trabajo en las minas de carbón. Ello supone remitir a un complejo sistema normativo construido por aluvión que provoca cambios importantes (respecto al modelo común) tanto en las Administración competentes para su gestión, como en lo órganos destinados a la participación de los trabajadores; además, el empresario asume una responsabilidad con notables singularidades, auxiliado en tal labor por personas y órganos específicos con funciones altamente cualificadas. Su estudio constituye el objetivo de este ensayo.

- ¿Es constitucional imponer cuotas en los Consejos de Administración? Obligatoriedad o voluntariedad en las medidas de acción positiva.
  Is it constitutional to impose quotas on Boards of Directors? Mandatory or voluntary positive action measures (RI §410647)
  Gemma Fabregat Monfort
  El presente estudio aborda la posible imposición de cuotas en los consejos de Administración de las empresas desde la perspectiva constitucional. Delimitando si esta imposición encaja -o no- con nuestro marco constitucional y, de ser así, qué condiciones y qué requisitos deberían concurrir para que la imposición de esa medida de acción positiva fuese constitucionalmente posible.

- La reforma de las empresas de trabajo temporal por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
  The reform of the temporary work agencies for the Law 35/2010, of 17 september, urgent measures to reform the labor market (RI §410648)

Inmaculada Benavente Torres

Con la Ley 35/2010, 17-9, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, se ha venido a adaptar nuestro Ordenamiento jurídico a la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de ETTs. En su análisis se destaca la trascendencia de esta reforma desde la perspectiva empresarial y su escasa relevancia para el lado social, habida cuenta que los elementos principales de la equiparación ya se habían alcanzado vía negociación o judicialmente. En derechos no se avanza mucho más allá de lo que ya se tenía, carente de voluntad, de tiempo o de recursos para innovar ni tan siquiera en respuesta a algunos llamamientos y facultades previstos en la Directiva a favor, por ejemplo, del empleo indefinido y de la formación del trabajador en misión. La balanza y la atención del legislador se reequilibra entonces, pero las auténticas protagonistas son ahora las ETTs, aún cuando no hayan visto satisfechas todas sus aspiraciones.

- La prestación farmacéutica en el ámbito del sistema nacional de salud. Cambios normativos.
  The pharmaceutical benefit in the spanish national health system. Legal changes (RI §410649)
  José Luis Dopico Plazas

  La prestación farmacéutica en España, como parte de la prestación sanitaria en la que se incardina, ha sufrido una importante evolución con un incremento constante en el gasto financiado con cargo a fondos públicos. Ello ha hecho que, en la época de crisis que se vive en la actualidad, se hayan articulado determinadas medidas cuyo objetivo es asegurar el nivel y la calidad de la prestación al tiempo que persiguen la sostenibilidad y viabilidad del sistema. El presente artículo es un compendio de todas las iniciativas emprendidas que, por medio del control del gasto farmacéutico, tienen como objetivo final garantizar la supervivencia de la prestación farmacéutica en toda su extensión.

- Reflexiones sobre la aplicación de la normativa de protección de datos en el ámbito del control del empresario y sistemas de denuncias internas.
  Considerations upon the application of privacy regulations to the control measures adopted by the employer and to internal whistleblowing schemes (RI §410650)
  Guadalupe Sampedro Burgos

  La implantación de determinadas actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales entra en ocasiones en conflicto con los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores y en especial, con su derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. Cuestiones como la implantación de herramientas informáticas en las empresas o el establecimiento de sistemas de control internos como los de denuncias, plantean la necesidad de encontrar un equilibrio entre la voluntad del empresario de controlar el uso que realizan sus trabajadores de los medios informáticos o establecer procedimientos internos y la no vulneración de los derechos de los trabajadores. El presente artículo, analiza fundamentalmente desde la perspectiva de la normativa sobre protección de datos personales, los requisitos y principios que se deben cumplir en la implantación de sistemas de monitorización de las herramientas informáticas y en el establecimiento de programas de denuncias internas en el ámbito de la empresa.

- Empresas de trabajo temporal y equiparación retributiva. La reforma del artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.
  Temporary work agencies and equal pay. The reform of section 11 of the Temporary Work Agencies Act (RI §410651)
  Anna Ginès i Fabrellas

  El presente artículo tiene como objeto el análisis del nuevo redactado del artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal. La finalidad de dicho análisis es, en primer lugar, concretar la retribución reconocida a los trabajadores en misión y, en segundo lugar, determinar si dicho artículo respeta el contenido de la Directiva 2008/104/CE relativa a Empresas de Trabajo Temporal.

LEGISLACIÓN

- La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social, a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto Ley 5/2011, de 29 de abril.
  The underground economy and the superficial amendments into practice of the measures implemented by the Govermment. Brief commentary upon the Royal Legislative-Decree 5/2011, 29th april (RI §410652)
  Luis Enrique de la Villa Gil

  La economía sumergida tiene como causa principal el egoísmo de quienes trabajan y/o de quienes dan trabajo a otros. También es causa del fenómeno la extrema necesidad de quienes solo pueden trabajar sin asumir costes elevados de producción y, en mucha menor medida, la tercera causa de este fenómeno social se encuentra en la ignorancia de las

leyes, cada vez más complejas por cierto. Las recientes medidas adoptadas por el Gobierno son simples arañazos superficiales a una realidad social hondamente arraigada, por lo que su inocuidad es la crónica de un fracaso anunciado.

- El Reglamento (UE) n.º 492/2011: un arreglo cosmético del Reglamento (CEE) n.º 1612/68.
  Regulation (EU) Nº 492/2011: a makeup of Regulation (EEC) Nº 1612/68 (RI §410653)
  José María Miranda Boto
  En materia de libre circulación, el Reglamento (UE) nº 492/2011 ha procedido a codificar en una sola norma el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y todas sus reformas. No se ha realizado ningún cambio en el contenido, puesto que dicha técnica no deja margen para ello. La reforma es, por lo tanto, meramente formal.

- El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.
  The Ibero-American Multilateral Convention on Social Securit (RI §410654)
  Cristina Sánchez-Rodas Navarro
  El 1 de mayo de 2011 entró en vigor el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Es el primer instrumento internacional de estas características que se adopta en el seno de la comunidad Iberoamericana. El objetivo del Convenio es la coordinación de concretas prestaciones contributivas de Seguridad Social (invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Como regla general, el Convenio se aplicará a los regímenes generales y especiales de Seguridad Social. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación material las prestaciones no contributivas, la asistencia social y en favor de las víctimas de la guerra o de sus consecuencias, y la asistencia sanitaria. La influencia del Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre coordinación de sistemas de Seguridad Social es claramente apreciable en la redacción dada a muchos artículos del Convenio Multilateral.

JURISPRUDENCIA

- El derecho de los funcionarios interinos a la retribución de trienios con efectos retroactivos.
  Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2010.
  The right of the pay interim officers of three-year periods retroactively. Commentary on the Judgement of the Court of the European Union (second chamber) of 22 december 2010 (RI §410655)
  María Ángeles Burgos Giner
  El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, a través del planteamiento de cuestiones prejudiciales en dos asuntos conexos, interpreta el principio de no discriminación que se establece en el Acuerdo Marco, que figura como anexo en la Directiva 99/70/CE de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada. Declara su aplicación a los funcionarios interinos así como la obligación de reconocer el derecho al complemento por antigüedad con efectos retroactivos, por considerar que no puede justificarse la diferencia de trato, en la atribución de un complemento salarial por antigüedad, solamente por la naturaleza temporal de la relación de servicio de los empleados públicos.

- Subcontratación de obras y servicios y derecho a la tutela judicial efectiva y a la huelga.
  Outsourcing of works and services and the right to an effective remedy and to strike (RI §410656)
  Djamil Tony Kahale Carrillo
  El propósito de este trabajo es exponer las reflexiones sobre los supuestos de subcontratación de obras y servicios y derecho a la tutela judicial efectiva y a la huelga que pueden presentarse a la hora de activar el fenómeno de la descentralización productiva. El punto de partida será delimitar el ámbito de la descentralización productiva, para entender la subcontratación de obras y servicios. Seguidamente, se estudiará la subcontratación y la vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga de los trabajadores a consecuencia de la rescisión del contrato mercantil de arrendamiento de servicios por el empresario principal. Con ello se analizará el criterio que el Tribunal Constitucional mantiene al respecto, que ha traído polémica en su fallo al tener dos votos particulares.

- El uso abusivo del crédito horario y su control por parte de detectives privados.
  The unreasonable exercise of the hourly credit and his control by private investigators (RI §410657)
  Antonio Fernández García
  El control empresarial del crédito horario de los representantes de los trabajadores ha provocado una serie de resoluciones judiciales que han establecido unas pautas jurisprudenciales tendentes a proteger la actividad representativa. En estos casos, a menudo se ha prohibido la intervención de detectives privados en dicho control. El presente trabajo analiza la licitud de este medio de control del crédito horario.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Análisis de las cuestiones relativas a la negociación colectiva previas a la modificación normativa de junio de 2011.
  Analysis of issues relating to collective bargaining before the amendment regulations in june 2011 (RI §410659)
  Jordi García Viña
  La negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de los interlocutores sociales cuya finalidad fundamental es ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital: nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación y cambios en la configuración de las empresas.

- Problemática en torno a la autotutela en situaciones de riesgo grave e inminente. diagnóstico y perspectivas a la luz de su tratamiento convencional.
  Some problems concerning self-defense in situations of serious and imminent danger. diagnosis and perspectives in the light of the collective bargaining (RI §410660)
  Rosa María Morato García
  El artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales proporciona una específica herramienta de autoprotección frente a cualificadas situaciones de riesgo que afectan al asalariado a consecuencia de su trabajo. Ante la detección de una situación de riesgo grave e inminente, el trabajador no sólo podrá reclamar al empresario la adopción de las medidas de protección que sean necesarias para garantizar su seguridad y salud, sino que también podrá interrumpir la actividad productiva e, incluso, abandonar su puesto de trabajo. El análisis que en este artículo se pretende acometer se centra en el análisis del papel que asume el convenio colectivo en este ámbito. Se trata, por tanto, de tomar el pulso a los criterios con arreglo a los cuales se viene disciplinando negocialmente el ejercicio del derecho y valorar si desarrolla o no una labor garantista en beneficio de los intereses del trabajador que se ve expuesto a un específico peligro.

DERECHO Y REALIDAD SOCIAL COMPARADOS

- El despido discriminatorio en Guatemala y las dificultades en la readmisión efectiva.
  Discriminatory dismissal in Guatemala and difficulties in reinstatement in the work place (RI §410661)
  Miguel F. Canessa Montejo
  Uno de los graves problemas que enfrenta Guatemala es la indefensión que sufren los trabajadores ante el despido discriminatorio -antisindical y por embarazo-, a pesar que la normativa regula el tema. El artículo pretende establecer las causas de la demora o el incumplimiento de las órdenes de reinstalación en este tipo de despidos, poniendo el acento en la actuación judicial sobre la base de un estudio de expedientes judiciales.

- El trabajador indígena y el derecho a la diferencia: el camino hacia un nuevo paradigma antropológico en Derecho laboral.
  The indigene worker and the right to difference: the way to a new anthropological paradigm in the Labour Law (RI §410662)
  Jorge Luis Machado
  Este estudio tiene por objetivo destacar el desarrollo de un nuevo paradigma jurídico antropológico: el derecho a la diferencia, así como destacar la importancia de la consolidación de esa cultura normativa para salvaguardia de los derechos de los trabajadores indígenas.

PRAXIS

- El nuevo Servicio Común de Registro, reparto, digitalización y archivo en la Audiencia Nacional, Sala de lo Social.
  The New Common Service of Registry, delivery, digitalization and filing in the High Trial Court (Social Chamber) (RI §410658)
  Guzmán de la Villa de la Serna
  Hay que celebrar el estreno de un Plan Estratégico de Modernización de la Justicia, para conseguir mejoras en el pesado funcionamiento actual de aquella. Las estrellas de la reforma son, sin duda, el nuevo servicio común de registro, reparto, digitalización y archivo, por un lado, y el expediente judicial electrónico, por otro, ensayados únicamente en la Audiencia Nacional, para extenderse progresivamente a los restantes órganos judiciales cuando la experiencia piloto se estime suficiente y, sobre todo, cuando se disponga de los costosos medios materiales que esa generalizada informatización requiere.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024