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 43 MAYO 2016

ESTUDIOS

- La renovada tutela social de la maternidad en el marco de los derechos de conciliación.
  The social protection reinforcement of maternity in the framework of reconciliation policies (RI §417229)
  José Luis Monereo Pérez y Belén del Mar López Insua
  Estamos ante un tema clásico y de gran relevancia social. La protección pública de la maternidad constituye, en efecto, una de las preocupaciones centrales de la legislación laboral y de Seguridad Social y, en definitiva, del Derecho Social. Todo ello está presidido por la política del Derecho de concebir los derechos de conciliación y la corresponsabilidad en las cargas familiares como mecanismo idóneo para propiciar el principio de igualdad por razón de género. Y atendiendo a los desafíos derivados de los cambios en las estructuras familiares.

- La capitalización de las prestaciones por desempleo y el cese de actividad como medidas de fomento del emprendimiento social.
  Capitalization of the umemployment benefit and provision for cessation of activity as measures to promote social entrepreneurship (RI §417230)
  Faustino Cavas Martínez
  Entre las medidas adoptadas para estimular y favorecer el emprendimiento como motor de desarrollo económico y creación de empleo, han adquirido singular protagonismo en los últimos tiempos las orientadas a potenciar el sector de la economía social. En el presente trabajo se exponen las claves de la nueva regulación a la que se someten dos medidas orientadas a promover la constitución de entidades de economía social tras la reciente Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social: la capitalización o el pago único de las prestaciones por desempleo y por cese de actividad, con el objetivo de financiar total o parcialmente la incorporación como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales.

- Uso y abuso del crédito de horas por los representantes de los trabajadores.
  Issues of paid time off by the representatives of employees (RI §417231)
  Henar Álvarez Cuesta
  El artículo realiza un exhaustivo recorrido por los pronunciamientos judiciales que abordan la correcta o incorrecta utilización de esta garantía puesta a disposición de los representantes de los trabajadores. El legislador dispone este crédito horario para su empleo en funciones sindicales o representativas, sin mayor determinación. Su contenido se presenta, pues, como multiforme por lo que corresponde acudir a los ejemplos proporcionados por los distintos Tribunales para extraer las reglas generales respecto a la actividad a realizar durante el crédito horario, el lugar de la misma, el control debido por el empresario, los supuestos límite respecto a su abuso y. en fin, la sanción correspondiente en cada caso.

- La delimitación de las causas y el control judicial en el despido colectivo.
  The delimitation of the causes and judicial control in the collective dismissal (RI §417232)
  Lourdes Fraguas Madurga
  El presente estudio analiza las causas del despido colectivo desde la perspectiva de su concepto y del control judicial. En primer lugar se procede al estudio referente a la delimitación de los diversos tipos de causas, examinando su

contenido y las supresiones que llevó a cabo la reforma laboral, para posteriormente analizar el control judicial de las causas.
Se estudia la jurisprudencia referente a los distintos tipos de causas y los problemas derivados de su delimitación, así como las posibilidades de control judicial en materia de exigencia de adecuación, la conexión de funcionalidad o instrumentalidad y el denominado control de razonabilidad y proporcionalidad.

- Factores determinantes de la dignidad y ciudadanía de las personas con discapacidad: la relevancia de la inserción laboral.
  Dignity and citizenship of persons with disabilities (RI §417233)
  Rafael de Lorenzo García y Beatriz de Miguel Vijando
  Aunque la dignidad y la ciudadanía de las personas con discapacidad son cuestiones innegables desde un punto de vista ético y normativo, su realización en la práctica, conllevan, dificultades significativas. En este sentido, el empleo es un factor determinante para lograr la materialización de la dignidad y ciudadanía de las personas con discapacidad en cuanto que favorece la inclusión social e implica un elemento de motivación y autoestima, así como de libertad personal a través de la independencia económica significando, además, un trascendental eslabón de socialización. Para abordar esta cuestión, el presente artículo comienza con una breve reflexión acerca de la noción de dignidad y ciudadanía en relación con las personas con discapacidad, destacando los factores relevantes y los parámetros éticos. A continuación, enuncia los cimientos normativos y jurisprudenciales que protegen la dignidad de las personas con discapacidad en los ordenamientos español y europeo para, posteriormente, contrastar si efectivamente la realidad socioeconómica refleja los principios éticos y las regulaciones normativas analizando los datos estadísticos del colectivo en relación con el empleo y la pobreza. Finalmente, se extraen las principales conclusiones del análisis y se realizan algunas sugerencias a futuro.

COMENTARIOS LEGALES

- El nuevo papel de la empresa en la formación para el empleo: un análisis de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
  The new role of the company in training for employment: an analysis of Law 30/2015, of 9th september (RI §417234)
  Pilar Núñez-Cortés Contreras
  El centro de gravedad de la reforma se sitúa en el impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores. Se apuesta claramente por la internalización por la empresas de la actividad formativa, permitiendo la descentralización mediante contratación externa pero como segunda opción. Se refuerza el régimen sancionador y los mecanismos de control del fraude en la gestión de los fondos de formación. Aún con las novedades incorporadas, el nuevo marco normativo conserva los rasgos esenciales del modelo anterior pero con permanentes llamadas a un futuro desarrollo reglamentario.

- El despido objetivo por causas económicas respecto del personal laboral al servicio de Fundaciones.
  Objective dismissal for economic reasons with respect to the workforce in the service of the Administration (RI §417235)
  Isabel Sánchez Peña
  Con la Ley 3/2012 la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se añade a la Ley del Estatuto de los trabajadores la Disposición adicional vigésima que viene a regular de forma específica el despido objetivo por causas económicas respecto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (que se corresponde con la actual Disposición adicional decimosexta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a raíz del Real Decreto Legislativo 2/2015). No obstante, respecto del personal laboral al servicio de las fundaciones (en las que su financiación y organización a nivel económico de las fundaciones difiere notablemente respecto de las entidades empresariales), no se crea una regulación específica y la normativa aplicada es la misma prevista para las entidades empresariales con ánimo de lucro en los artículos 51 y 52 de la Ley Estatuto de los Trabajadores. Tal falta de regulación específica genera una importante inseguridad jurídica y a la hora de determinar por los juzgados de lo social y los distintos profesionales del derecho, si concurren o no causas económicas que puedan motivar el despido objetivo del personal laboral al servicio de las fundaciones. Existen distintos criterios interpretativos sin que conste un criterio jurisprudencial dominante al respecto.

- Aspectos relevantes del trabajo fijo discontinuo.
  Relevant aspects of discontinuous permanent job (RI §417236)
  Pilar Palomino Saurina

Las empresas en función de los bienes y servicios que ofertan, pueden desarrollar su actividad de forma continuada y sin interrupciones a lo largo de todo el año o de forma esporádica o discontinua, atendiendo para ello a factores climatológicos como a usos y costumbres sociales. Este estudio da una visión general del trabajo fijo discontinuo y de cómo se ha desarrollado en España.

- La reducción de la edad de jubilación en los Policías locales.
  The reduction of the retirement age in the Local Police (RI §417237)
  Jesús Barceló Fernández
  La reducción de la edad de jubilación y el pase a una segunda actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado es un tema que está presente desde hace algunos años y que se ha revitalizado con su reconocimiento para el cuerpo de la Ertzaintza, y las posteriores iniciativas para su equiparación a los Mossos d'Escuadra y, más recientemente, a la policía local.
  Actualmente el reconocimiento, para cualquier colectivo, de la jubilación anticipada por razón de la actividad, como el de policías, requiere que se den una circunstancias justificativas y que se cumpla con un procedimiento en el que se determine la adecuación y viabilidad de la medida, lo cual se analiza en este estudio.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- El despido colectivo del personal Alpe de la Junta de Andalucía.
  Collective dismissal Alpe staff of Junta de Andalucía (RI §417238)
  Araceli Vallecillo Orellana
  Con la emisión, el 15 de octubre de 2015 por el Tribunal Supremo con el fallo de nulidad, de la treinta y última sentencia relativa a los expedientes de despido colectivo del personal ALPE de la Junta de Andalucía, recurridos en casación contra las sentencias de instancia de las tres Salas del TSJ de Andalucía, vuelve a la actualidad la serie relativa a los despidos realizados a la totalidad de la plantilla de los Consorcios de empleo UTEDLT de Andalucía y su motivadora causa económica, más bien inexistente por provocarse, según el Alto Tribunal casando doctrina, por un alevoso fraude de Ley con desviación de poder y no por causas económicas u organizativas como alegó la parte empleadora. Cuestiones de fondo no analizadas por el Alto Tribunal pero que consideramos de interés jurídico por cuanto afecta a la capacidad de gestión económica de los poderes públicos regionales, y estatal, nos llevan a analizar el iter histórico de esta causa.

- Los grupos de empresa en la jurisprudencia social.
  Business group in labour normative (RI §417239)
  Pedro Sánchez Pérez
  En recientes resoluciones del Tribunal Supremo se discute si el sistema de extensión de responsabilidad que suponen los grupos de empresa determina una imputación de responsabilidad solidaria a todas las entidades que conforman el grupo, o bien una única imputación de responsabilidad a la entidad constituida por el conjunto del grupo. La figura de la unidad empresarial resultante de asumir esta última posibilidad plantea innumerables problemas desde el punto de vista procesal y desde el punto de vista material. Estos problemas serán analizados en este texto, junto a otro problema no menos importante: el relativo a la distinción entre el mecanismo de extensión de responsabilidad que supone el grupo de empresas, y el levantamiento del velo mercantil asumido en la normativa laboral. Esta distinción deviene imprescindible habida cuenta de que ambos han sido utilizados indistintamente en las resoluciones judiciales para extender la responsabilidad en varios supuestos de descentralización productiva, lo que hace necesario un análisis en profundidad para determinar el ámbito de aplicación de cada uno de estos sistemas.

INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2015.
  Labour and social security law in Spain in 2015 (RI §417240)
  Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
  Este Informe deja constancia de los cambios normativos más relevantes y de las tendencias judiciales más paradigmáticas del ordenamiento laboral en 2015. En él se observa el imparable dinamismo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España. El documento, consciente de tal mutabilidad, recoge una minuciosa selección de cuestiones esenciales, a juicio de las personas que abordan cada una de las materias, de las que son especialistas; los autores y las autoras, que forman parte de la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social, se adscriben a los grupos temáticos por afinidad con sus principales líneas de investigación y su labor docente universitaria. En síntesis, en el Informe "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2015" se puede encontrar información muy útil para los profesionales del iuslaboralismo en materia de derechos fundamentales inespecíficos, contratación laboral y empleo, vicisitudes del contrato de trabajo, derechos colectivos, igualdad y corresponsabilidad, Seguridad Social o prevención de riesgos laborales.

EFEMÉRIDES

- Tres maestros del Derecho del Trabajo cumplen 80 años. (RI §417241)
  Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Juan Antonio Sagardoy Bengoechea y Luis Enrique de la Villa Gil
  Los tres maestros cumplieron ochenta años en el 2015 y el día 2 de febrero de 2016, celebraron conjuntamente su octogésimo aniversario, con una intervención oral en la sede de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, bajo la presidencia del Académico y Catedrático Don Alfredo Montoya Melgar, que hizo la presentación de aquéllos. Uno tras otro, por orden de su fecha de nacimiento, relacionaron las seis últimas décadas de las relaciones laborales en España, con lo que había significado para ellos la dedicación de sus vidas al estudio y a la aplicación del Derecho del Trabajo. Seguidamente, respondieron a las preguntas que les formuló el Profesor Montoya Melgar sobre temas de la máxima actualidad en la España de 2016 : el presente y el futuro de la reforma laboral, la contratación laboral indefinida versus la contratación temporal y la sostenibilidad de las pensiones públicas.

DERECHO COMPARADO

- La Jobs Act italiana. Análisis y comparación con la legislación española.
  The Italian Jobs Act. Analysis and comparison with the spanish legislation (RI §417242)
  Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado y Federica Rosa
  Desde hace años escuchamos que el Derecho del Trabajo, tal y como está configurado en la mayoría de los países europeos es inflexible, costoso, falto de sentido, exigiéndose desde instancias europeas cambios estructurales en las legislaciones de los países miembros. España, acometió una gran reforma del Derecho del Trabajo iniciándose en el año 2012 que trasformó el panorama de derechos de los trabajadores de manera significativa. Italia ha comenzado también este proceso de reestructuración, destacando la denominada Jobs Act de marzo de 2015 que plantea importantes cambios. Nuestro propósito en este estudio es analizar la reforma estructural italiana de marzo de 2015 en contraposición con la normativa española existente, teniendo en cuenta que algunas de las cuestiones de la reforma italiana todavía se encuentran en proceso de tramitación parlamentaria.

- El marco normativo de la negociación colectiva y de conclusión del convenio colectivo en Marruecos.
  The regulatory normative for collective bargaining and conclusion of collective agreement in Morocco (RI §417243)
  Khalid Boukaich
  El presente ensayo analiza los dos procedimientos de negociación que tienen lugar en el escenario de la normativa internacional y nacional: el diálogo social y la negociación colectiva y al régimen jurídico del fruto de esa negociación, el convenio colectivo.
  También Este trabajo se estudia la estructura de la negociación colectiva a través de las diferentes normas existen en marruecos, con especial atención a las novedades introducidas por la constitución de 2011.
  En último término, el reconocimiento mutuo es la piedra angular en la cual se basa la legitimidad de los interlocutores sociales, porque a pesar de su condición informal y voluntaria, ha sido útil para iniciar relaciones contractuales, incluidos acuerdos.

- El derecho constitucional sindical andino: Colombia, Ecuador y Perú.
  Andean union constitutional law: Colombia, Ecuador and Peru (RI §417244)
  Miguel F. Canessa Montejo
  Las Constituciones andinas se caracterizan por recoger la libertad sindical dentro del listado de derechos fundamentales. Sin embargo, su ubicación en la cúspide de la pirámide normativa nacional no ha impedido que su aplicación sea socavada por la propia legislación y/o por la actuación de la autoridad de trabajo. Han sido los tribunales constitucionales, y los órganos de control internacional, quienes han cumplido un verdadero rol protector. Este trabajo resume el contenido del derecho constitucional andino de tres países: Colombia, Ecuador y Perú, los órganos que han

jugado un papel en su protección y cómo han logrado garantizarlos.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024