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 19 ABRIL 2009

ESTUDIOS

- Concepto y presunciones en el Tribunal de Justicia Comunitaria : acoso, embarazo y política de selección de trabajadores.
  Concepts and presumptions in the Court of Justice of the European Communities: Harassment, pregnant, and recruitment policy (RI §407539)
  Elías González-Posada Martínez
  El Tribunal de Justicia Comunitaria ha resuelto que La Directiva 76/207 se opone al despido de una trabajadora que se encuentra en una fase avanzada de un tratamiento de fecundación in vitro, es decir, entre la punción folicular y la transferencia inmediata de los óvulos fecundados in vitro al útero de dicha trabajadora, en la medida en que se demuestre que este despido se basa esencialmente en el hecho de que la interesada se ha sometido a tal tratamiento. Igualmente ha considerado que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. De otro lado se considera que el hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43/CE.

- Reflexión en torno a la incidencia conceptual y procesal de la Ley de igualdad.
  Labour procedure law and conceptual reflections of the statutory law for the effective equality between women and men (RI §407540)
  Rubén López-Tamés Iglesias y David Lantarón Barquín
  La LO 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, apuntaló en nuestro ordenamiento jurídico el entramado conceptual propio del superprincipio de igualdad, conjurando a tal fin un haz de instrumentos con el que, adjudicando un papel protagonista a la negociación colectiva, impulsar el salto desde la igualdad formal de iure hacia la igualdad real de facto. La Ley modifica a tal efecto las normas básicas de nuestra legislación social, procurando se hagan eco de sus prescripciones. Y, en particular, la propia normativa procesal, generando una serie de dudas interpretativas relativas a cuestiones tales como el régimen probatorio, los confines de la legitimación activa, la posible acumulación de pretensiones indemnizatorias o el nuevo ámbito del artículo 138 bis LPL. Cuestiones, todas ellas, abordadas en este comentario, que igualmente trata de hacer acopio sistemático de los pronunciamientos judiciales sustentados en dicha norma.

- Empleo y desarrollo del protocolo de Kioto. Los derechos de implicación de los trabajadores.
  Employment and Kyoto Protocol implementation: The right to involvement of workers (RI §407541)
  Rafael Sastre Ibarreche
  Desde las iniciales negociaciones para la puesta en marcha del protocolo de Kioto, las organizaciones sindicales internacionales -CSI, CES- han subrayado la necesidad de contar con el respaldo de los trabajadores para alcanzar un acuerdo general para la lucha contra el cambio climático. Realmente, la transición hacia un modelo energético más sostenible va a implicar cambios importantes en lo que se refiere a los puestos de trabajo, cualificaciones profesionales, formas de vida y, también, para las empresas: por ello, los sindicatos están presionando en el proceso de negociación general para prestar más atención a las consecuencias que, para la sociedad y el empleo, suponen el cambio climático y las medidas de reducción de emisiones.
  En España, la última reforma del Estatuto de los Trabajadores -aprobada mediante la Ley 38/2007- brinda un nuevo marco legal para el derecho de información y consulta de los trabajadores en los centros de trabajo y empresas que se extiende también a los efectos para el empleo de las políticas ambientales. Por otro lado, tanto los sindicatos UGT y

CC.OO. como las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME han tomado parte en el debate acerca de la Estategia Nacional sobre Cambio Climático. En el ámbito estatal y autonómico, los sindicatos y las organizaciones empresariales españolas también forman parte de las mesas redondas para la puesta en marcha del Protocolo de Kioto creadas por la Ley 1/2005 y, asimismo, de órganos consultivos como el Consejo Nacional del Clima.

- La elaboración y negociación de los planes de igualdad. Análisis práctico de la situación actual.
  The formulation and negotiation of equality plans (RI §407542)
  Carmen Sánchez Trigueros y María Areta Martínez
  Uno de los objetivos de la Política de Empleo es garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo [art. 2.a) Ley 56/2003], así como asegurar medidas adecuadas de integración dirigidas a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, entre los que se sitúa el de mujeres [art. 2.d) Ley 56/2003]. La adopción de una política de empleo que integre la perspectiva de género debe combinarse con medidas específicas encaminadas a la participación duradera de las mujeres en el mercado laboral.
  La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, presta especial atención a la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales. Junto al deber general de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo, el Capítulo III del Título IV también establece la obligación de algunas empresas de elaborar y aplicar un plan de igualdad. La elaboración e implementación de planes de igualdad no es obligatoria en todas las empresas. El artículo analiza la regulación de los planes de igualdad.

- El método operativo para integrar la prevención en la coordinación de actividades empresariales.
  Operational method for incorporating prevention in the coordination of business activities (RI §407543)
  Azucena Escudero Prieto
  La evaluación y la planificación de la actividad preventiva han dejado de ser instrumentos formales ordenados por la Ley para transformarse en los mecanismos preventivos básicos para la gestión y la aplicación del plan de prevención. Tras la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, ambos se constituyen en los elementos principales que sirven de guía para la integración de la prevención en el sistema general de la empresa. En este estudio se aborda el proceso a seguir para lograr la integración de la prevención en la estructura de la empresa, ello con el objeto de analizar la trascendencia que alcanza esta integración en las empresas que desarrollan su actividad productiva en coordinación, en concreto, para facilitar el posterior establecimiento conjunto de los medios de coordinación.

LEGISLACIÓN

- Comentario al régimen legal sobre el contrato de interinidad.
  Commentary of the legal system upon the interim contract (RI §407544)
  Eva María Ces García
  El artículo ilustra acerca del concepto y las modalidades del contrato de interinidad, uno de los tres contratos temporales estructurales que admite el ordenamiento legal en vigor. Se analizan sus modalidades y las particularidades de cada una de ellas y, especialmente, el supuesto de contrato de trabajo de interinidad a tiempo parcial.

JURISPRUDENCIA

- La jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de Seguridad Social, durante el segundo semestre de 2008.
  Supreme Court Judgements –Social Chamber– on Social Security law during the second semester of 2008 (RI §407545)
  Miguel Ángel Limón Luque
  El presente trabajo pretende dar a los especialistas en materia de Seguridad Social una visión general sobre las novedades jurisprudenciales en la materia introducidas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo durante el segundo semestre de 2008. 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.

- Ejercicio de funciones superiores y clasificación profesional. Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander de 12 de noviembre de 2008.
  Exercise of high functions and job classification. Commentary to Sentencia of Trial Social Court number 4 of Santander of 12 th november 2008 (RI §407546)
  María Luisa Molero Marañón
  Este comentario aborda las consecuencias jurídicas que se producen cuando se rompe el principio de correspondencia que debe existir en la relación laboral entre la clasificación profesional asignada y las funciones efectivamente exigidas; especialmente, cuando dicho desajuste tiene lugar cuando al asalariado se le exigen funciones superiores. Dicha reflexión se llevan a cabo a partir de la lectura de una resolución judicial reciente que resuelve dicha cuestión de una forma novedosa e original pero en clara contradicción con la doctrina y solución judicial que ha prevalecido hasta la fecha en los tribunales sociales. En el estudio se plantean las distintas alternativas que se pueden adoptar por el trabajador frente a los diferentes supuestos de hecho que pueden presentarse, cuando se produce la ruptura entre las funciones y la adecuada clasificación profesional.

- Libertades económicas versus derechos fundamentales en la última doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
  Economic freedom vs. fundamental rights in the current doctrine of the Court of Justice of the European Communities (RI §407547)
  Edurne Terradillos Ormaetxea
  El comentario aborda conjuntamente cuatro recientes sentencias del TJCE en que se ven confrontados derechos fundamentales de índole laboral con libertades económicas presentes en los Tratados originarios de la Unión Europea. El posible giro de la doctrina emanada por aquel tribunal y sus consecuencias son también analizados en las páginas siguientes.

- Algunas cuestiones conflictivas en materia de elecciones sindicales. Análisis de pronunciamientos recientes de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en torno a la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa.
  Some conflicting questions on the subject of trade union elections: analysis of recent pronouncements of the Supreme Court concerning the election of the workers' representatives in the company (RI §407548)
  Ana María Badiola Sánchez
  El procedimiento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa se regula en los artículos 69 y ss. del ET y en el RD. 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. La importancia que se le otorga al procedimiento electoral por parte de los sujetos implicados en el mismo motiva el planteamiento frecuente de dudas interpretativas, vinculadas, entre otros aspectos, con los propios requisitos necesarios para la válida celebración del procedimiento en una determinada unidad electoral, con la posible mejora, a través de la negociación colectiva, del contenido mínimo de ciertas normas electorales, o incluso con las facultades y obligaciones que competen a la empresa en donde se desarrolla el correspondiente procedimiento. A estas interesantes cuestiones se refieren los recientes pronunciamientos del TS comentados.

- Requisitos para la paralización de los salarios de tramitación en un despido improcedente.
  Comentario crítico a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2008.
  Requirements for wages stoppage while handling unfair dismissal. Critic commentary upon the Sentence of Social hall of the Supreme Court 3th november 2008 (RI §407549)
  Eugenio Lanzadera Arencibia
  El Tribunal Supremo ha entendido en una reciente sentencia que el devengo de los salarios de tramitación puede interrumpirse cuando el empresario reconoce la improcedencia del despido y deposita en el Juzgado de lo Social la indemnización más los salarios devengados antes de la conciliación judicial. Hasta ahora, se entendía que dicho límite era el de la conciliación administrativa. Este artículo muestra la disconformidad con los argumentos utilizados en la sentencia del Tribunal Supremo proponiendo una interpretación distinta, en razón de los argumentos que se aportan. No obstante, para hacer un estudio más completo de la cuestión, se abordan los distintos temas relacionados con los demás requisitos que la Ley contempla para detener los salarios de tramitación a través del reconocimiento de un despido improcedente.

DERECHO COMPARADO

- El desplazamiento transnacional de los trabajadores en Francia.
  The posting workers regulation in France (RI §407550)
  Raúl Ayuso Mozas
  El artículo analiza la evolución de la legislación francesa relativa al desplazamiento transnacional de trabajadores, haciendo especial hincapié en la regulación contenida en la ley de 2 de agosto de 2005, la cual entró en vigor tras la aprobación del decreto 11 de diciembre de 2007. Al examinar los puntos más conflictivos de esta ley, cuya finalidad es ciertamente proteccionista, se trata de valorar su adecuación con la norma y jurisprudencia comunitarias sobre la materia.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024