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 24 MARZO 2011

ESTUDIOS

- Intermediación laboral y agencias de colocación y de recolocación privadas. Comentario al Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.
  Outplacement and private employment and outplacement agencies. Commentary of Royal Decree 1796/2010, 30th december. (RI §410162)
  José Ignacio García Ninet y José Luis Salido Banús
  Un elemento esencial de las políticas de empleo es sin duda la intermediación en el mercado de trabajo. Se trata de algo tan simple "a priori" y en apariencia, como casar las ofertas de trabajo de las empresas y empleadores con las demandas de empleo formuladas por los trabajadores, ya sean éstos demandantes de empleo o, en su caso, trabajadores ocupados interesados en mejorar sus posiciones actuales. Mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo y el RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, se reconoce por primera vez en nuestro Ordenamiento Jurídico las agencias de colocación privadas con ánimo de lucro que podrán intermediar en el convulso actualmente, mercado de trabajo.

- Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010.
  On formative contracts in view of the 2010 reform. (RI §410163)
  Jaime Cabeza Pereiro
  El elevado índice de desempleo de los trabajadores jóvenes ha obligado a introducir ciertas modificaciones en los contratos formativos. La Ley 35/2010 ha alterado algunas reglas tanto del contrato en prácticas como del contrato para la formación. Estos cambios se introducen en un ámbito en el que deben tenerse en cuenta, además, la negociación colectiva y la doctrina judicial. Las novedades ostentan un considerable interés, aunque está por ver si repercuten positivamente en el empleo de esta franja de edad y en una mejor capacitación profesional para el desempeño de puestos de trabajo cualificados.

- Las implicaciones laborales del convenio de las Naciones Unidas sobre el contrato de transporte internacional de mercancías total o parcialmente marítimo.
  The labour law implications of the un convention on contracts for the international carriage of goods wholly or partly by sea. (RI §410164)
  Xosé Manuel Carril Vázquez y Olga Fotinopoulou Basurko
  El 11 de diciembre de 2008, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Convenio de las Naciones Unidas sobre el Contrato de Transporte Internacional de Mercancías Total o Parcialmente Marítimo. La ceremonia para la firma tuvo lugar el 23 de septiembre de 2009 en Rotterdam, de modo y manera que este Convenio ha venido a conocerse como "Reglas de Rotterdam". El objetivo de este Convenio -que reemplaza a las Reglas de la Haya, Reglas Haya-Vibsy y las Reglas de Hamburgo- no es otro que el de establecer normas uniformes para la modernización y armonización del régimen aplicable al transporte internacional de mercancías. En este sentido, como se sabe las Reglas de Rotterdam describen los derechos y obligaciones de las partes envueltas en el transporte de mercancías: el porteador y el cargador. Dentro del conjunto de novedades que en este Convenio se establecen, quizá quepa subrayar como las más importantes aquéllas que se refieren al sistema de responsabilidades del porteador y del cargador. Ahora bien, junto con estos aspectos, las reglas de Rotterdam se refieren en ocasiones a personas distintas de las partes integrantes del contrato de transporte, como por ejemplo, el capitán, la tripulación o trabajadores en general. En este contexto, el objetivo de este trabajo es analizar –en primer lugar- el papel que juegan los trabajadores en el ámbito de la regulación relativa a la responsabilidad y si es posible que se les impute algún tipo de responsabilidad en el

contexto de este Convenio. En segundo lugar, se pretende analizar –también en el conjunto del sistema de atribución de responsabilidades- el alcance de lo dispuesto en el artículo 17.3.e) RR relativo a diversos supuestos de exoneración de responsabilidades del porteador. Particularmente, se establecen como causas para la exoneración total o parcial de la responsabilidad del porteador los siguientes eventos: huelgas, cierre patronal, interrupción del trabajo o reducción intencional del ritmo laboral.

- Responsabilidad social de las empresas. Del mito (o de la moda) a las primeras realidades normativas.
  Corporate socialresponsibility: from the myth (or fashion) to the first rules. (RI §410165)
  Miguel Ángel Purcalla Bonilla
  El presente trabajo analiza la evolución de la noción de responsabilidad social empresarial, sus principales contenidos e implicaciones para las empresas y las propuestas de regulación (así como las regulaciones ya consumadas, alguna de ellas muy reciente –caso de la ley extremeña de diciembre de 2010-) sobre dicha materia. Especialmente, se lleva a cabo un análisis de sus principales instrumentos de articulación práctica (códigos de conducta, fondos éticos, inversiones responsables, certificación y acreditación, memorias de sostenibilidad, informes o balances sociales, triple auditoría), así como sus conexiones con la normativa legal y convencional y sus efectos, en positivo y en negativo, para el sistema de relaciones laborales.

- Novedades normativas y proyección de la reforma laboral de 2010 en el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos.
  Spanish labour Law reform and non judicial solution of conflicts: legal changes and projections. (RI §410166)
  David Lantarón Barquín
  Condicionada por la crisis económica, la dinámica de reforma del ordenamiento laboral que se viene gestando en los últimos tiempos se precipita en el año 2010. Y recupera en esta materia, en relación con la solución extrajudicial del conflicto laboral, la línea de los cambios legislativos precedentes. La apuesta por la solución extrajudicial que sacrifica la necesaria sistematicidad y depuración normativa de las prescripciones legales. Apuesta testimoniada, con carácter general, por el fortalecimiento de la mediación y, sin escalonamiento, por un nuevo recalar en el arbitraje laboral, incluso, con dudas, en el arbitraje obligatorio ex convenio. También evidenciada por el fortalecimiento de la intervención de estos medios en relación con los periodos de consultas, a los que pueden llegar a sustituir, favoreciendo al tiempo la ampliación del ámbito material de los distintos Acuerdos Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Cambios que tienen lugar ahora en relación con la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, en particular si establecidas en convenio colectivo estatutario, y con el procedimiento de descuelgue salarial. Y que, desde una perspectiva más amplia, conllevan, en primer lugar, un nuevo reparto del protagonismo entre los distintos niveles de la autonomía colectiva a estos efectos. Y, con ello, del equilibrio entre autocomposición, la solución alcanzada por las propias partes en conflicto, y la heterocomposición. Inciden también estas modificaciones legales en la judicialización del sistema de relaciones laborales. Y en los AASEC, al menos en dos sentidos, en la ampliación de su ámbito material, de los conflictos afrontados por sus procedimientos, sin predilección legal –de partida- por la mediación o el arbitraje, y en la repercusión que la nueva consideración de los tiempos contemplados para llevar a efecto los periodos de consultas pueda tener en el texto de estos Acuerdos.

- Las prestaciones accesorias en las sociedades reguladas por la nueva “ley de sociedades de capital”: implicaciones laborales.
  Ancillary obligations in trading companies under the new “law of public companies”: labour implications. (RI §410167)
  Maravillas Espín Sáez
  La nueva “Ley de Sociedades de Capital” ordena la regulación de las prestaciones accesorias en las sociedades de capital. Estas obligaciones sociales se convierten en la vía de acceso de prestaciones personales de los socios en la estructura de estas entidades. Desde una perspectiva laboral, esta posibilidad abre un campo de análisis de gran importancia, sobre todo con efectos sobre la calificación del socio que realiza prestaciones accesorias y, con ello, de la delimitación del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo. En el presente trabajo se aborda la concepción de la prestación accesoria, se reflexiona sobre sus efectos “personalizadores” sobre las sociedades de capital y se examinan las implicaciones laborales de su regulación en cuanto a la calificación del socio que asume entre sus obligaciones societarias la de realizar prestaciones accesorias.

- Prestaciones familiares de la seguridad social. Evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva.
  Family’s social security benefits: normative evolution and critical aspects of non-contributory protection. (RI §410168)
  Ángel Jurado Segovia

Los riesgos sociales ligados a la familia son unos de los que tradicionalmente han centrado una atención primordial por parte de las técnicas de protección social, previéndose en el sistema de Seguridad Social español unas prestaciones que pretenden específicamente ayudar a hacer frente a los gastos que supone la existencia misma de un grupo familiar. Sin embargo, los objetivos más concretos y, por tanto, los rasgos normativos de estas prestaciones han ido cambiando significativamente con el paso del tiempo. En el presente trabajo se reseñan las tendencias apreciadas en dicha evolución normativa y se ponen de relieve los principales puntos críticos de la actual regulación de las prestaciones familiares no contributivas.

LEGISLACIÓN

- Aspectos importantes en materia laboral y de seguridad social contenidos en la Ley 39/2010 de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
  Main issues related to labour law and social security regulated under act 39/2010, of december 22, approving the national budget for 2011. (RI §410169)
  María Ángeles Burgos Giner
  Como viene siendo habitual, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, introduce disposiciones que afectan a la materia laboral y de Seguridad Social. Se modifican algunos aspectos de la recaudación de la seguridad social; se amplía la acción protectora a través del establecimiento de una nueva prestación de la Seguridad Social cuyo objeto es compensar la pérdida de ingresos que sufren los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; se incorpora la protección de riesgos profesionales en el ámbito del Régimen Especial del Hogar Familiar; en el Régimen de Clases Pasivas se adecúa la protección a la viudedad al Régimen General, y, en éste mismo régimen, se establecen limitaciones para acceder a la jubilación anticipada; se modifican aspectos de la gestión del sistema tanto en el ámbito de los Regímenes Especiales de Funcionario y especialmente a la gestión de la Mutuas, que afecta tanto a los gastos corrientes como a los resultados de la gestión.

- El empleo público en tiempos de crisis: comentario a las últimas disposiciones normativas.
  Public employment and crisis: Commented on the recent reforms and their impact on labor relations in public administrations. (RI §410170)
  María de Sande Pérez Bedmar
  Las medidas adoptadas en materia de empleo público pueden clasificarse a grandes rasgos, en dos grupos. Por una parte están las novedades referidas al desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y, por otra, están las medidas introducidas con motivo de la crisis económica. Se trata de dos líneas de actuación que conviven en el tiempo y que dan como resultado un complejo panorama de la materia. Evidencian el lento y difícil desarrollo de un modelo descentralizado y negociado de empleo público en un contexto en el que los recortes presupuestarios no solo inciden en los salarios sino en el resto de ámbitos de gestión del personal. Por otra parte, la reforma laboral cuenta con previsiones expresas para esta materia que son igualmente problemáticas pues van a incidir en aspectos controvertidos y aún no resueltos como los efectos de la contratación temporal irregular en las administraciones públicas y el debate acerca de la conveniencia de admitir la presencia de las empresas de trabajo temporal en este sector.

- Asistencia sanitaria transfronteriza. Algunas pinceladas a la luz de la Directiva comunitaria.
  Border health care: some brush strokes in the light of the directive. (RI §410171)
  Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
  El presente escrito tiene por objeto poner de manifiesto los aspectos más relevantes de la recién aprobada Directiva sobre asistencia sanitaria transfronteriza. No es intención de la autora realizar aquí un análisis exhaustivo ni crítico del texto, en base a los documentos precedentes ni a los Reglamentos de coordinación en materia de Seguridad social. Sin embargo, sí es necesario enunciar la importancia de la presente norma a efectos de ordenar, clarificar y planificar las actuaciones futuras de los Estados miembros a fin de garantizar una efectiva, segura y de calidad libre circulación de pacientes en la Unión Europea.

JURISPRUDENCIA

- Vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga. Comentario a la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 75/2010, de 19 de octubre.

The violation of the right of effective judicial protection and strike (constitutional court sentence of 19 october 2010). (RI §410172)

Susana Moreno Cáliz

En la presente sentencia hay dos tipos de cuestiones a resolver fundamentalmente por el Tribunal Constitucional: por un lado hay una queja procesal y, por otro, una queja sustantiva.

En el primer caso se plantea, como tema central, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto a que no se admitieron en juicio dos pruebas que el recurrente consideraba fundamentales, a saber: la prueba de testigos y una prueba electrónica (una grabación). El Tribunal Constitucional analiza este primer punto en el Fundamento Jurídico Tercero, argumentando que no existe la vulneración del derecho mencionada, porque para que pueda ser así, es necesario que el recurrente realice una actividad probatoria, argumental que relacione los hechos con las pruebas no admitidas y, en segundo lugar, es necesario que demuestre la relevancia de la prueba denegada en la decisión final.

En el plano sustantivo, se aborda el análisis de la lesión de la garantía de indemnidad que forma parte o como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, que en el ámbito de las relaciones laborales, supone que el trabajador no puede ser represaliado por el ejercicio de acciones derivadas del contrato. El objeto del litigio sobre la garantía de indemnidad, que reconoce la Constitución Española y la ley, en el ámbito de las relaciones laborales gira en torno a su mantenimiento o desaparición en los supuestos de subcontratación laboral. En el litigio se plantea si la relación triangular entre empresa principal, contratista y trabajador, de alguna manera, incide o modifica la teoría sobre la garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones derivadas del contrato por el trabajador.

- Discriminación por razón de sexo en la titularidad del derecho al permiso de lactancia por el padre en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena.
  Sex discrimination on the entitlement to the breastfeeding licence right by the father in the case where the mother is not a salaried worker. (RI §410173)

  Yolanda Maneiro Vázquez

  El permiso de lactancia constituye uno de los permisos más polémicos del ordenamiento laboral español. Privado de su finalidad originaria en cuanto a la alimentación del hijo, y a pesar de su denominación, el permiso de lactancia se concibe, actualmente, para ofrecer el cuidado que precisa, durante sus primeros meses de vida, el hijo natural o adoptivo. Carecía de sentido limitar el disfrute de este permiso al padre cuando la madre no fuese trabajadora por cuenta ajena. Las polémicas conclusiones generales dictadas en el asunto Roca Álvarez se han reflejado plenamente en la sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de septiembre de 2010, que declara discriminatoria esta limitación, y reconoce el ejercicio del derecho tanto al padre como a la madre, con independencia de que sea esta o no trabajadora por cuenta ajena.

- Subsidio de maternidad por adopción del hijo del cónyuge. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2010.
  Maternity allowance for adoption of the son of spouse. Commentary on the judgement of the supreme court of 15.09.2010. (RI §410174)

  Gemma Gracia Alegría

  La adopción es una situación protegida a los efectos del reconocimiento de los subsidios por maternidad y paternidad previstos en nuestro Sistema de Seguridad Social. Cuando la adopción que genera el derecho es la adopción de hijo del cónyuge, es discutible si cabe el reconocimiento de este derecho puesto que la situación protegida no se ve amparada por una situación de necesidad sobrevenida como consecuencia de la adopción. En la sentencia que es objeto de estudio, el Tribunal Supremo reconoce el derecho al subsidio en estos supuestos al interpretar que la norma por la que se genera el derecho a la prestación por adopción no supedita su reconocimiento a la existencia de otro requisito.

DERECHO COMPARADO

- Las transformaciones del mundo del trabajo y sus repercusiones en el Brasil actual.
  Changing the labour relations and its impact on the Brazil current. (RI §410175)

  Kátia Magalhaes Arruda

  En Brasil, la crisis económica no se ha notado especialmente, incluso ha mejorado en competitividad. En esta situación de crecimiento, la precarización de las relaciones de trabajo y la desregulación de los derechos de los trabajadores continúa. Por este motivo, la actuación de los tribunales superiores de trabajo es fundamental para realizar una interpretación constitucional integradora en los valores sociales y la prevalencia de la negociación colectiva.

DOCUMENTOS

- El Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011. Presentación sucinta y texto íntegro.
  The social and economic agreement of 2 february 2011. Brief introduction and complete text. (RI §410176)
  Luis Enrique de la Villa Gil
  El Acuerdo Social y Económico (ASE), para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, firmado el 2 de febrero de 2011, -y cuyo texto completo se incorpora en esta Presentación-, es un “pacto social” que ha procurado al Gobierno un balón de oxígeno para respirar algunos meses más y que ha “salvado la cara” de los sindicatos y de los empresarios ante la opinión pública nacional e internacional. No obstante, si se excluyen los criterios concretos sobre la reforma de las pensiones públicas, todos los restantes contenidos del ASE son decepcionantes. Se trata de una colección de voluntarismos, vaguedades y vacuidades en materia de política de empleo y en las políticas industrial, energética y de innovación que poco obligan al Gobierno, a los sindicatos y a los empresarios. O no pasan de ser meros compromisos para que el Gobierno y los sindicatos sigan dialogando en el futuro, sobre la reforma de la función pública. O para que los sindicatos y los empresarios procuren alcanzar un acuerdo interconfederal sobre la reforma del actual sistema de negociación colectiva. De manera que bien podría definirse globalmente el ASE con el refrán … ¡mucho ruido y pocas nueces!”.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024