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 36 FEBRERO 2014

IN MEMORIAM

- Bernardo Gonzalo González, IN MEMORIAM. (RI §414364)
  Yolanda Valdolivas García

ESTUDIOS

- Obligaciones preventivas y responsabilidades de los trabajadores.
  Preventive obligations and responsabilities of workers. (RI §414365)
  José Fernando Lousada Arochena y Ricardo Pedro Ron Latas
  En este trabajo se analizan las obligaciones preventivas y responsabilidades de los trabajadores a las que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se presta atención tanto a las obligaciones genéricas como a las específicas, dando un especial tratamiento a las posibles responsabilidades derivadas del incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, con atención particular a las civiles y laborales. El estudio finaliza con un apartado relativo al tratamiento científico-doctrinal de esas obligaciones a las que se refiere la norma.

- Las prácticas no laborales en empresas para jóvenes titulados: un estudio de su régimen jurídico.
  Non labour internship in business for young graduates: a study of its legal system. (RI §414366)
  Lourdes Mella Méndez
  Este trabajo analiza el régimen jurídico de las prácticas no laborales para jóvenes titulados, reguladas por el RD 1543/2011, de 29 de julio. Aunque nuestro país puede presumir de tener la generación de jóvenes mejor preparados de la historia, también debe avergonzarse de que la actual crisis económica les impida acceder al mercado laboral o les expulse del mismo. Ante tal situación, el legislador pone en marcha un abanico de mecanismos dirigidos a la contratación e inserción laboral de tales jóvenes, entre los que destaca el ahora examinado. Este RD legaliza las prácticas que los jóvenes titulados ya venían realizando en las empresas al margen del Derecho del Trabajo y, por lo tanto, sin derechos laborales. Ahora, esta regulación garantiza una mínima compensación económica al joven y su inclusión en la Seguridad social, aunque siguen estando fuera del marco laboral. Esto contrasta con los derechos que ofrecen los contratos formativos y el reciente contrato de “primer empleo joven”.

- La regulación del factor de sostenibilidad y del índice de revaloración del sistema de pensiones de la seguridad social a la luz de la entrada en vigor del protocolo facultativo del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.
  The regulation of the factor of sustainability and of the index of revaluation of the system of pensions of the social security after coming into force the optional protocol to the convention of economical, social and cultural rights. (RI §414367)
  Edurne Terradillos Ormaetxea
  Este trabajo se dirige al análisis transversal de dos hechos sincrónicos que han ocurrido en 2013: por un parte, la reciente entrada en vigor en España del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales que, como novedad más destacada, faculta a los ciudadanos, individual o colectivamente, a denunciar la vulneración de los derechos contenidos en el Pacto; y, por otro, la inminente aprobación del Proyecto de Ley reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revaloración del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. Los importantes cambios aparejados a la aprobación de la "penúltima" reforma del sistema público de pensiones español, y la adecuación con la doctrina del Tribunal Constitucional y con la interpretación del derecho a la seguridad social contenido en el Pacto, son cuestiones que van a ocupar buena parte de este trabajo.

- Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. de la precarización al desiderátum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional.
  Specific modalities of employment contracts for researchers. from precarious jobs to job security and sustainable career. (RI §414368)
  Noemí Serrano Argüello
  La situación laboral de los investigadores ha venido siendo tradicionalmente precaria en las primeras etapas de su incorporación a la tarea de investigación, recientes modificaciones normativas han querido cambiar la situación precedente pero esa realidad sigue siendo tozuda, no alcanzándose condiciones justas de trabajo. Se ha optado por un diseño completo de tipologías específicas de contratos laborales para el personal investigador, que les permita avanzar en la consolidación de sus carreras afianzando su profesionalidad (contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, contrato de investigador distinguido, contratos de personal fijo y el recurso a contratos temporales por obra o servicio determinado vinculados a proyectos de investigación). Descartando la figura del becario de investigación. Todas esas modalidades contractuales son examinadas en el presente artículo, combinando el estudio legal con el análisis de sentencias judiciales que, en sede social, abordan en los últimos años la contratación laboral de los investigadores.

- Embarazo y nulidad objetiva de la extinción del contrato durante el período de prueba.
  Pregnacy and objetive nullity of termination of contract during trial period. (RI §414369)
  Irene Bajo García
  La ley 39/1999 introdujo un nuevo supuesto de nulidad objetiva o radical del despido cuando, tratándose de una decisión no procedente, la extinción afecta a una trabajadora embarazada. La objetividad de la nulidad del despido, en interpretación del Tribunal Constitucional, es automática, lo que exime a la mujer trabajadora de la aportación de indicios de discriminación. Sin embargo, ni la mencionada ley 39/1999, ni la posterior ley 3/2007, orgánica de igualdad entre mujeres y hombres, extienden expresamente esta protección reforzada al supuesto de extinción del contrato de la mujer embarazada durante el período de prueba, lo que obliga a una labor interpretativa al respecto.

CONVENIO SOBRE DERECHO MARÍTIMO

- La ratificación y la transposición del Convenio OIT de trabajo marítimo. Ley nº 2013-619 de 16 de julio de 2013, por la que se aprueban diversas disposiciones de adaptación al derecho de la Unión Europea en el marco de un desarrollo sostenible, Titulo II, Capítulo III.
  The maritime labour convention (MLC 2006) ratification and trasnposition into french law. (RI §414370)
  Patrick Chaumette
  El capítulo II del Título III de la Ley nº 2013-619, por la que se aprueban diversas disposiciones de adaptación al Derecho de la Unión Europea en el marco de un desarrollo sostenible asegura la transposición de la Directiva nº 2009/13/CE del Consejo de 16 de febrero de 2009 y permite la incorporación al Código de Transportes de las disposiciones del Convenio de la OIT de 2006 de Trabajo Marítimo y del Convenio nº 188 sobre el trabajo en la pesca, cuando éste entre en vigor . Esta transposición ha permitido una modernización del derecho social marítimo francés, que hay que situar en el marco de los cambios recientes.

- El convenio de trabajo marítimo, 2006, de la OIT: de la promoción a la aplicación.
  The maritime labour convention, 2006, ILO: from promotion to its implementation. (RI §414371)
  Alexandre Charbonneau
  El trabajo pone de manifiesto las dificultades que conlleva el proceso de implementación del Convenio de Trabajo marítimo, 2006, de la OIT, por lo que respecta –con carácter general- a gran parte de su contenido, para en un segundo momento, señalar los problemas añadidos con los que se encuentran los países que no cuentan con una enorme tradición marítima o en vías de desarrollo.

- El convenio de trabajo marítimo, 2006, de la OIT: una jornada de debate.
  The maritime labour convention, 2006, ILO: a seminar for the debate. (RI §414372)
  Olga Fotinopoulou Basurko
  El presente trabajo tiene por objeto exponer el contenido de la jornada sobre el Convenio refundido de trabajo marítimo celebrado en Bilbao el pasado 8 de noviembre, exponiendo los grandes ejes y materias que en la misma se debatieron, previa exposición de la situación vigente en España.

- La seguridad social de la gente de mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.
  The seafarers' social security law in the maritime labour convention, 2006, ILO. (RI §414373)
  Xosé Manuel Carril Vázquez
  El convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 también regula la seguridad social de la gente de mar. Este convenio consolida y actualiza los convenios y recomendaciones aprobados al respecto por la Organización Internacional del Trabajo desde 1920 y hace más flexible la regulación de la protección social de la gente de mar. La ratificación española de este convenio también tendrá impacto aquí, porque España debería actualizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas en su día de la ratificación de los convenios revisados por el convenio sobre el trabajo marítimo, según le indica a nuestro Estado la Organización Internacional del Trabajo.

LEGISLACIÓN

- Nota breve y de urgencia sobre el Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
  Brief and emergency note upon the Royal Decree-Law 16/2013, of 20 december, of measures to promote and improve procurement stable employability. (RI §414374)
  José Luis Salido Banús
  La presente nota trata de recoger de forma concreta las principales modificaciones legislativas introducidas en la regulación del mercado de trabajo. Especialmente en el Estatuto de los Trabajadores y en materia de contratación.

- Aspectos laborales y de protección social incluidos en la nueva ley general de derechos de las personas con discapacidad.
  Of labor and social protection aspects of the new law of the rights persons with disabilities. (RI §414375)
  Inmaculada Antequino Edo
  Lo que se pretende con este Real Decreto Legislativo, 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos, a través de la autonomía personal, la accesibilidad universal, y el acceso al empleo, e intentar alcanzar la máxima autonomía e independencia personal a través de la consagración de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

JURISPRUDENCIA

- Revelación de secretos empresariales a terceros por medio del correo electrónico. Posición del Tribunal Constitucional ante una supuesta vulneración a los derechos a la intimidad y al secreto de comunicaciones. Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre de 2013.
  Disclosure of trade secrets for other non-business via e-mail. Position of the constitutional court against an alleged violation of the rights to privacy and confidentiality of communications. (RI §414376)
  Francisco Trujillo Pons
  El presente artículo doctrinal realiza un recorrido por los distintos órdenes jurisdiccionales españoles e incluso europeos respecto al uso del correo electrónico en la empresa, el poder de vigilancia y control del empresario sobre la fiscalización de los correos electrónicos de sus trabajadores y su eventual interrelación con la lesión a los derechos fundamentales al secreto de las comunicaciones y a la intimidad del trabajador. En base a ello, se analiza una reciente sentencia dictaminada por el Tribunal Constitucional (STC 170/2013, de 7 de octubre de 2013) en el que se observa la doctrina seguida respecto al tema en cuestión.

- Fijación del periodo vacacional como materia negociable al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo. Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 3157/2013, de 27 de mayo de 2013, que resuelve el recurso de casación 90/2012.
  Setting the holidays as matter included in article 82.3 of workers´statute. Disapplication of matters bargained in the collective agreement. Commentary to the judgment of the Supreme Court nº 3157/2013 of may, 27th 2013. (RI §414377)
  Juan Carlos Rojas Martín
  Con la aprobación de la Reforma Laboral de 2012, se ha permitido, entre otras, la inaplicación de determinadas materias del convenio colectivo aplicable en la empresa en tanto que se cumplan los requisitos legales para ello. Novedosamente, la Sentencia examinada reconoce que las vacaciones, en concreto, es materia objeto de descuelgue y repasa, a su vez, otras particularidades formales que son objeto de recordatorio y comentario.

- Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Análisis de la STC 241/2012 de 17 diciembre.
  New technologies in industrial relations. Analysis of the STC 241/2012 of 17 december. (RI §414378)
  Rebeca Karina Aparicio Aldana
  Los trabajadores pasan gran parte de su tiempo en la empresa utilizando, muchas veces, las herramientas informáticas que les brinda el empleador, para realizar actividades con fines particulares. Ello genera una serie de problemas jurídicos de importante envergadura, sobre todo cuando no existe una regulación expresa que disponga cuál debe ser la conducta de los trabajadores al respecto. El deber de buena fe, que obliga tanto a trabajadores como a empresarios, y su ajuste a las características propias de la relación laboral adquiere, en estos casos, un matiz de singular importancia. Este artículo se avocará por entero a esbozar el desarrollo de la doctrina jurisprudencial sobre el uso del ordenador en la empresa para luego proceder al análisis de la última sentencia sobre esta materia emitida por el Tribunal Constitucional: STC 241/ 2012 de 17 de diciembre.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La negociación colectiva española como instrumento para cumplir con lo previsto en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.
  The spanish collective bargaining as an instrument to fulfill the requeriments of article 7 of the ILO Agreement 158 (RI §414384)
  José Ignacio García Ninet
  Se pretende analizar el alcance del art. 7 del convenio 158 de la OIT y ver como se ha interpretado y no aplicado formalmente por España desde que se ratificó dicho convenio. Solamente un 15% de convenios llegan a aplicar este precepto internacional.

- La flexibilidad salarial en la negociacón colectiva de la comunidad de Madrid.
  Wage flexibility in collective bargaining in the Community of Madrid. (RI §414379)
  Macarena Castro Conte
  La situación de crisis económica en la que se encuentra inmersa España ha tenido como consecuencia más inmediata en el ámbito laboral la destrucción de empleo. Dicha situación ha dado lugar a importantes reformas laborales que han puesto a disposición de la negociación colectiva diversos mecanismos de flexibilidad interna concebidos para paliar las dificultades de empleo actualmente existentes. En concreto, la variable salarial se ha utilizado como uno de esos mecanismo de flexibilidad o ajuste en la negociación colectiva, y el objeto de nuestro estudio se centra en su regulación en los convenios colectivos cuyo ámbito geográfico de aplicación se refiere a la Comunidad de Madrid en los años que van desde 2010-2011.

HISTORIA CULTURAL DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES

- Max Weber “jurista” del trabajo.
  Max Weber as a labour lawyer. (RI §414380)

Luca Nogler
El ensayo analiza los escritos de Weber, elaborados como jurista del trabajo. El autor llega a la conclusión de que es erróneo el paradigma, que se remonta a Habermas, según el cual Weber sostiene el valiente esfuerzo de Lotmar en reinterpretar el derecho contractual y de las obligaciones a la luz de los valores de la persona. Esto está relacionado con el hecho de que Weber fue un sociólogo, no tanto de los fenómenos sociales, sino principalmente de la acción social. Sus estudios investigaban el comportamiento humano, y Weber examinó cada posible "impulso", religioso, social o económico, pero siempre, coherentemente, jurídico.

DERECHO COMPARADO

- Perfiles de dependencia económica en el derecho laboral italiano.
  Profiles of economic dependency in italian labour law. (RI §414381)
  Giovanna Nalis
  La reforma Fornero de 2012 y sus medidas correctivas de 2013, han modificado el caso concreto del trabajo por proyecto ("lavoro a progetto" - art. 61 ss. D. lgs. 276/2003), en una óptica antifraudulenta y de refuerzo de la tutelas existentes, con el riesgo, no obstante, de una excesiva rigidez de la disciplina.

- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Italia.
  Reconciliation of personal, family and work life in Italy. (RI §414382)
  Vanessa Cordero Gordillo
  Durante las últimas décadas la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha pasado a ocupar una posición muy relevante en el marco de las políticas comunitarias y, por ende, en los Estados miembros de la Unión Europea. En concreto, el presente trabajo analiza las medidas orientadas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existentes en el ordenamiento jurídico italiano, así como los mecanismos de protección que contempla la normativa para los trabajadores que ejercitan derechos de conciliación.

- Arbitraje colectivo laboral de tipo potestativo en el Perú: una definición a partir de pronunciamientos jurisdiccionales y administrativos.
  Potestative labor arbitration in Peru: a definition made from judgments and administrative resolutions. (RI §414383)
  Luis Mendoza Legoas
  El Decreto Supremo n° 014-2011-TR "revivió" en el derecho peruano a la figura del arbitraje potestativo -regulada desde inicios de la década de 1990 en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo- y ha generado una de las más intensas polémicas dentro de un país cuyo crecimiento macroeconómico no ha tenido como consecuencia la esperada reducción de las diferencias en la distribución de la riqueza. Siendo un tipo de arbitraje inédito en muchos países de Iberoamérica, este estudio presta atención a la construcción que en torno a esta figura han hecho tribunales y la propia administración del trabajo para entenderlo como un instrumento particularmente adecuado para la solución de conflictos surgidos en un contexto en donde las relaciones colectivas laborales acusan todavía graves asimetrías.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024