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 41 OCTUBRE 2015

IN MEMORIAM

- IN MEMORIAM, Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer y José Manuel Gómez Muñoz. (RI §416541)
  Manuel Ramón Alarcón Caracuel

ESTUDIOS

- Los trabajadores de edad avanzada en el sistema de relaciones laborales. Aspectos jurídicos y factores humanos.
  Older workers in the system of industrial relations: legal aspects and human factors (RI §416542)
  Elías González-Posada Martínez
  El interés sobre el envejecimiento activo, así como la reflexión sobre los trabajadores maduros, analizar la regulación legal que les afecta y las regla sobre la capacidad en el trabajo exige un tratamiento general.

- Mutuas colaboradoras con la Seguridad social y prevención de riesgos laborales: pasado, presente y futuro.
  Mutual benefit societies that collaborate in public health systems and work-related risk prevention: past, present and future (RI §416543)
  Fernando Moreno de Vega y Lomo
  La rebautizada Mutua colaboradora con la Seguridad Social es, empero, una institución centenaria que ha venido desempeñando una labor muy importante en términos de ayuda en la gestión del sistema institucional de la Seguridad Social, de manera señalada y particularmente en las dos últimas décadas en aquello que concierne a la prevención de riesgos laborales. Por efecto de la última gran reforma normativa de su régimen jurídico, léase la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, se plantean importantes novedades en su campo de operativa; así las cosas, este trabajo aborda el ciclo vital de la simbiosis entre la entidad y la competencia descrita al objeto de valorar, desde una perspectiva crítica, el antes y las potenciales previsiones sobre el después de una realidad social actual y su institucionalización jurídica.

- El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo. Regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación.
  The conflict between conciliation and business firms' needs in the organization of time on the job: legal regulation, judicial doctrine and the importance of negotiation (RI §416544)
  María Teresa Velasco Portero
  En la organización del tiempo de trabajo confluyen los intereses del trabajador derivados de sus necesidades de conciliación de vida laboral, familiar y personal, y los intereses del empresario derivados fundamentalmente de sus necesidades organizativas y productivas, que muchas veces entran en conflicto. En el presente trabajo analizaremos los puntos críticos de dicho conflicto, que se encuentran fundamentalmente en el contexto del derecho del empresario a fijar una distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET), en la cuestión de la fijación de las vacaciones (art. 38 ET), la concreción horaria y fórmulas de disfrute de los permisos y suspensiones vinculados a la conciliación (art. 37.6 ET), en la cuestión de la concreción horaria y fijación de la fecha de disfrute de la reducción de jornada (37.5 y 37.6 ET) y,

por último, en relación con el derecho del trabajador a la adaptación y distribución de la jornada (art. 34.8 ET) sobre todo con respecto a las solicitudes de cambio de turno o flexibilidad de la jornada. Analizaremos todas estas cuestiones exponiendo las líneas generales de su régimen jurídico y los criterios sentados por la más reciente doctrina judicial, así como el papel jugado por la negociación colectiva.

- El periodo de prueba mediando previo conocimiento de las cualidades del trabajador.
  Trial period measuring previous experience of worker (RI §416545)
  Fermín Gallego Moya
  El período de prueba está pensado para que las partes del contrato de trabajo puedan comprobar, en la práctica, cuáles son sus respectivas cualidades y permitirles la libre separación de la relación laboral iniciada sin necesidad de afrontar las consecuencias generales de ello en el caso de que no les interese mantener el contrato. Por lo tanto, es lógico que la institución en estudio chirríe cuando las partes del contrato de trabajo ya poseen ese conocimiento recíproco. En particular, parece que puede perder su sentido cuando el empleador ya ha tenido ocasión de conocer y valorar la dimensión profesional del trabajador. En este apartado se trata de comprobar en qué medida esa apreciación abstracta e inicial se corresponde con el tenor de nuestro ordenamiento y hasta qué punto nuestros tribunales, de la mano de una complejidad casuística cada vez mayor (identificación del empresario, sucesión empresarial, titularidad pública o privada del empleador, modalidad contractual previa, características de las prestación del servicio, contacto formativo previo, duración del contrato y de la interrupción entre el nuevo y el anterior vínculo, etc.) han amplificado la escueta redacción del precepto regulador del período de prueba (art. 14 Estatuto de los Trabajadores), más allá de su literalidad, validando su establecimiento en supuestos a priori vedados, y restringiendo, en otros aparentemente legítimamente, su posibilidad, por entrañar abuso de derecho.

- La modernización del sistema nacional de empleo español : Un reto en ciernes.
  Modernization of the spanish national employment system: a challenge that begins (RI §416546)
  Marina Fernández Ramírez
  La implantación de políticas de activación y flexibilización del empleo para aumentar el potencial de crecimiento por parte de los Estados Modernos de Bienestar, en general, y de los países europeos, en particular, no es algo nuevo. De hecho en España las políticas activas de empleo (PAE), se han configurado a impulso de los sucesivos ciclos económicos como una de las políticas públicas más significativas. Sin embargo su efectividad ha sido más que cuestionable tal y como refleja un informe de la Comisión Europea, consciente de que el Sistema Público de Empleo Español (SPEE) es de una complejidad única dentro del conjunto de países europeos y reclamando el reforzamiento de los servicios públicos de empleo. Ello justifica que el legislador español, acuciado además por la situación de crisis económica y unas tasas de desempleo insostenibles, se haya lanzado finalmente a iniciar un proceso de reforma y modernización del SPEE cuyo análisis jurídico-crítico nos proponemos abordar en este trabajo.

LEGISLACIÓN

- El modelo dual de negociación colectiva en el Derecho comunitario.
  Dual model of collective bargaining in community Law (RI §416547)
  Laurentino J. Dueñas Herrero
  El presente ensayo analiza los desajustes de los dos procedimientos de negociación que tienen lugar en el escenario de la Unión Europea: el diálogo social y la negociación colectiva propiamente dicha. El problema surge porque los derechos de asociación y sindicación se han dejado fuera de las competencias comunitarias, a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los Estados miembros. De esta manera, el convenio colectivo europeo dependerá de la capacidad y poderes de los interlocutores sociales representativos a nivel europeo. En ausencia de presupuestos legales, existen unos criterios actualizados por la Comisión para medir la representatividad. 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.

- Viejos y nuevos contornos de la protección por desempleo. Análisis desde una perspectiva de "activación". Sobre la reforma del título III de la Ley General de la Seguridad Social.
  Old and new outlines of unemployment protection: analysis from the perspective of "activation" (RI §416548)
  Francisca Fernández Prol
  En el actual contexto, habida cuenta, por un lado, la profunda crisis de empleo padecida, pero también y al tiempo, el fomento de un nuevo modelo de relaciones laborales –de "flexiseguridad"-, el interno régimen de protección por desempleo debe, al igual que otras instituciones, someterse a reflexión, particularmente desde una óptica de empleo. Es preciso, y tal es el objetivo último del presente estudio, desvelar si el vigente Título III LGSS contribuye a la

adaptación y mejora de la cualificación de los desempleados y, por ende, favorece, junto con otros factores, la generación de expectativas objetivas de retorno al mercado de trabajo. A tal efecto, requisitos de acceso a la protección –con especial atención al nuclear compromiso de actividad-, prestación contributiva y programas de empleo son, entre otros aspectos, sometidos a valoración desde la óptica de la empleabilidad de los beneficiarios.

- Algunos aspectos legales de la protección de la Seguridad social en su modalidad no contributiva: la prestación por maternidad y las prestaciones familiares.
  Some legal aspects of the protection of social security its non contributory: maternity benefits and family benefits (RI §416549)
  Pilar Palomino Saurina
  Las pensiones no contributivas consisten, en esencia, en una serie de medidas de protección que el sistema de la Seguridad Social proporciona ante la aparición de una situación de necesidad en los supuestos en que el beneficiario no haya cotizado o haya cotizado de forma insuficiente al sistema como en el supuesto de la prestación por maternidad no contributiva o resida en España y no alcance un determinado nivel de renta como en el caso de las prestaciones familiares.

- Una ecuación a resolver. El futuro de las pensiones: Reformas legales.
  Legal reforms of the retirement pension and its deferred application (RI §416550)
  José Sánchez Pérez
  Durante años las dudas acerca de la futura sostenibilidad de las pensiones fijaron las predicciones establecidas por los expertos. Sin embargo, el periodo transitorio de expansión económica producido a principios del siglo XXI arrojó una puntual situación de superávit en los resultados de la Seguridad Social que acalló temporalmente el debate. Con la profundización de la crisis iniciada en 2008 se reabre el debate que dio lugar a las primeras iniciativas: el Gobierno a través del Consejo de Ministros del 29 de enero de 2010, pese a las reticencias y dudas iniciales, aprobó un documento sobre la revisión del Pacto de Toledo que incorporaba la propuesta de retraso de la edad legal u ordinaria de jubilación desde los 65 hasta los 67 años. Así se producen los primeros cambios normativos de la reforma de las pensiones estableciendo un periodo transitorio entre los años 2013 y 2027 pasando a ocupar un papel protagonista el denominado factor de sostenibilidad. En el contexto descrito, al margen de las medidas adoptadas, se eleva la incógnita acerca de la viabilidad del futuro de las pensiones.

JURISPRUDENCIA

- El salario mínimo aplicable al trabajador desplazado. Acerca de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de febrero de 2015, C-396/13.
  The minimum wages and posted workers (RI §416551)
  Olga Fotinopoulou Basurko y Eider Larrazabal Astigarraga
  Este trabajo tiene por objeto abordar las dos cuestiones principales que aborda la sentencia del TJ, de 12 de febrero de 2015, en el asunto C-396/13, caso Sähköalojen Ammattiliitto (SA-Sindicato finlandés del sector de electricidad). Así, por una parte, se analiza críticamente la posición mantenida por el abogado general entorno a la determinación de la ley aplicable a la cesión de créditos salariales y su transmisibilidad y, por otra, se describe de manera detallada la interpretación realizada por el Tribunal de Luxemburgo entorno a la noción de salario mínimo contenida en la Directiva 96/71/CE.

- La integración de estudios universitarios sin transmisión de elementos materiales, como supuesto de sucesión empresarial y sus efectos. A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 5 de marzo de 2015.
  Integration of university studies without transmission of material elements as a case of business succession and its effects (on the Judgement by the High Court of La Rioja of 5 march 2015) (RI §416552)
  Josep Moreno Gené
  En este trabajo, tomando como referencia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 5 de marzo de 2015, se analiza si la integración de estudios universitarios hasta el momento impartidos por una Escuela Universitaria en la Universidad de la Rioja puede ser calificada como un supuesto de sucesión de empresa de los contemplados en el art. 44 ET, así como los requisitos que deben cumplirse para que ello sea posible. Asimismo, se procede al análisis de los efectos que de esta circunstancia pueden derivarse, en especial, en relación con la determinación del convenio colectivo que resulte de aplicación a los trabajadores afectados por estos procesos de sucesión empresarial.

- El poder empresarial sobre las condiciones de trabajo. Experiencias judiciales recientes.
  Corporate power on working conditions: recent judicial experiences (RI §416554)
  Rosa María Pérez Anaya
  La modificación sustancial individual de las condiciones de trabajo es una institución jurídica tradicional de nuestra legislación claro exponente de la introducción de la flexibilidad en las empresas y componente habitual del ius variandi del empresario. La ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introdujo, por un lado, cambios relevantes en el precepto regulador de la institución aunque, por otro, mantuvo aspectos de su regulación tradicional. Este trabajo pretende realizar un análisis jurisprudencial más o menos exhaustivo de la institución antes y después de la reforma con la finalidad de observar si se ha producido alguna evolución en el tratamiento judicial de la misma y específicamente en las novedades introducidas que respondan a la intención del legislador de facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias reales por las que atraviese la empresa.

INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2014.
  The Labour and Social Security Law in Spain in 2014 (RI §416555)
  Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
  Este documento intenta reflejar algunos de los principales cambios y novedades del ordenamiento laboral español en 2014, levantando acta de cómo la mutabilidad de nuestro Derecho del Trabajo es imparable. Este informe, consciente de ello, ofrece una selección de elementos esenciales, a juicio de sus autores, especialistas en cada una de las materias, encuadrados en la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En él, conforme a la organización de dicha Sección en grupos de trabajo, se abordan las novedades más relevantes en materia de derechos fundamentales inespecíficos, contratación laboral, vicisitudes del contrato de trabajo, Derecho colectivo, conciliación y corresponsabilidad, protección social y prevención de riesgos laborales

DERECHO COMPARADO

- La nueva Ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana.
  The new german statute ruling the general minimum wage. Commentary, contextualizing study, and castilian translation (RI §416556)
  Jesús Martínez Girón
  Este trabajo analiza desde la perspectiva comparatista española la Ley alemana reguladora del salario mínimo general, que entró en vigor el 1 enero 2015. Con la promulgación de esta norma, Alemania abandona el club de países de la Unión Europea carentes de salario mínimo interprofesional. Este hecho puede provocar un efecto dominó, que también se analiza en el trabajo, no sólo sobre otros Estados miembros de la Unión Europea todavía pertenecientes a dicho club, sino incluso sobre el precepto regulador de la política social en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

- La protección del salario mínimo interprofesional en Irlanda. La resistencia a las recomendaciones europeas.
  The protection of the national minimum wage in Ireland: defense to european recommendations (RI §416557)
  J. Eduardo López Ahumada
  Irlanda ha realizado importantes reformas orientadas a la flexibilidad laboral y las instituciones internacionales han atribuido a estas medidas logros concretos de reducción del desempleo. Estas reformas se enmarcan en el ámbito de las relaciones laborales y del sistema de protección social. No obstante, en materia de salario mínimo interprofesional las autoridades irlandesas no han cedido a las presiones de reducción de la tarifa mínima nacional. Desde el punto de vista del salario previsto legalmente se ha legislado resistiendo a las recomendaciones de la Unión Europea, con el fin de salvaguardar condiciones de trabajo dignas y asegurar la contención de los márgenes de pobreza. Ciertamente, el demandado proceso de recorte del salario mínimo interprofesional se contrapone jurídicamente con el propio concepto comunitario de flexiseguridad, que demanda un equilibrio justo y necesario en las relaciones laborales.

- Situación jurídica de la mujer trabajadora en la legislación marroquí. Aspectos laborales y de seguridad social.
  Legal status of working women in moroccan law: labour and social security aspects (RI §416558)
  Khalid Boukaich
  Para poder comprender la situación jurídico-laboral de las asalariadas en marruecos, hay que tomar como punto de partida los textos jurídicos que regulan la protección de la mujer trabajadora en Marruecos, para ello, realizaremos en nuestro artículo un breve análisis sobre el tratamiento del trabajo de la mujer y el derecho de la protección social de la asalariada en Marruecos. Sobre todo los preceptos que figuran en el Capítulo III, del vigente Código de Trabajo y de la seguridad social vigente.
  Contenido que debe ser completado con la regulación efectuada por los instrumentos internacionales sobre esta materia y su influencia en la legislación marroquí.

- El trabajo autónomo. Una forma de empleo para los jóvenes en Cuba.
  The autonomous work. Empleo's form for young people in Cuba (RI §416559)
  Ydania Ochoa Suárez y Alcides Antúnez Sánchez
  Las reformas económicas en los años 90 (del sector turístico, apertura a la inversión extranjera y a las remesas, legalización de cuentapropistas, creación de Unidades Básicas de Producción Cooperativa, reforma monetaria) ejecutadas en el “período especial”, no pudieron devolver a la sociedad cubana el nivel de vida que existía en el campo socialista, cuando la dependencia económica con la Unión Soviética llegó a un 85% en el pasado siglo. El ejercicio del Trabajo Autónomo, aperturado tiene como problema ¿Cuáles son los factores que afectan negativamente en el correcto desarrollo de las normas que regulan el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia, e incurren en que los jóvenes no aprecien esta actividad como una opción de empleo? A partir de fundamentar un estudio teórico-exegético y comparado, que permita los cambios que deben operarse en las disposiciones jurídicas normativas reguladoras del ejercicio del Trabajo por Cuenta hacia la motivación e incremento del acceso de los jóvenes a esta opción de empleo. Para ello se utilizan los métodos histórico-jurídico, exegético-jurídico, histórico-lógico y el de análisis-síntesis.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024