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 42 ENERO 2016

ESTUDIOS

- Reconsiderando el sistema español de contratación laboral.
  Rethinking the spanish system of employment contracts (RI §416927)
  Carolina Martínez Moreno
  La dogmática clásica suele partir de afirmar el carácter típico del contrato de trabajo, y predica del mismo caracteres como la no formalidad en su constitución, la sinalagmaticidad en su objeto y contenido, la duración en el tiempo por tratarse de un contrato de tracto sucesivo, o su carácter normado, que sintetiza su vocación de tutela y garantía de los derechos básicos de la persona del trabajador. La tendencia natural en materia de contratación laboral ha sido la diversificación de modalidades y variantes, que hemos hecho girar esencialmente alrededor del dúo contrato indefinido y contratos temporales. Lo que aquí se plantea es el análisis del modo en que las sucesivas reformas del mercado de trabajo -sobre todo las más recientes- han podido desvirtuar algunos de esos rasgos y destruir también algunos mitos y tópicos en ambas esferas, la de la dogmática del contrato y la del sistema de contratación laboral.

- Impacto de la política agrícola europea en el empleo rural.
  Impact of the european agricultural policy on rural employment (RI §416928)
  Xosé Manuel Carril Vázquez
  Estudio del empleo (agrícola y no agrícola) en el medio rural, que es una realidad plural y diversa en España. Su objetivo es examinar el impacto de la Política Agrícola Común (PAC) y las políticas desarrollo rural en la creación y en la destrucción de empleo rural. La prioridad de la Unión Europea de fomento de la inclusión social, la reducción de la pobreza y el desarrollo de las zonas rurales está condicionada (o subordinada) por su compromiso con la liberalización del comercio mundial, que se basa en las normas establecidas por la Organización Mundial del Comercio y los acuerdos de libre comercio, que la Unión Europea negocia a través de su red mundial de relaciones comerciales, como el Tratado de libre Comercio e Inversiones que está negociando en la actualidad con Estados Unidos, con repercusiones incuestionables en nuestro medio rural.

- Nuevos problemas interpretativos en torno a la afectación de la eficacia general y vigencia del convenio colectivo en los casos de sucesión de empresa.
  New problems regarding the interpretation of the overall effectiveness and validity of a collective agreement in the case of business succession (RI §416929)
  Aránzazu Roldán Martínez
  El artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores regula los efectos de la sucesión de empresas sobre las condiciones de trabajo de origen convencional de los trabajadores transferidos. Es una norma que se ha mantenido sin cambios desde la reforma de la Ley 12/2001, de 9 de julio. No obstante, requiere ser reinterpretada a la luz de los nuevos principios que rigen en nuestro sistema de negociación colectiva tras las reformas de 2010, 2011 y 2012, y que han afectado sustancialmente a la eficacia general y vigencia de los convenios colectivos.

- El contrato en prácticas incentivado como mecanismo de inserción laboral.
  The contract in practices incentivized as a means to stimulate the employability (RI §416930)
  Francisco Andrés Valle Muñoz
  En nuestro país, el desempleo juvenil es un problema estructural que se ha visto agravado por la crisis económica. Para combatir dicho problema, la Ley 11/2013 de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del

crecimiento y de la creación de empleo, ha incidido en el régimen jurídico del contrato temporal en prácticas introduciendo incentivos a la Seguridad Social de los que puede beneficiarse el empresario, siempre que se respeten ciertos parámetros. Básicamente son tres las especialidades de esta modalidad contractual incentivada: a) la fijación de un límite máximo de treinta años en la edad del joven titulado susceptible de ser contratado; b) la ampliación del arco temporal dentro del cual puede acudirse a dicha contratación desde la finalización de los estudios; y c) la posibilidad de concertar este contrato en base al mismo certificado de profesionalidad obtenido previamente por el trabajador a través de un contrato de aprendizaje. Dichas medidas van dirigidas a estimular la contratación de trabajadores jóvenes, pero no mejoran la calidad en el empleo de este segmento de la población activa, constituyendo un importante factor de precariedad e inestabilidad laboral para esta mano de obra cualificada.

- Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias.
  Ways to chase of psychological harassment at work. Main issues and disputes (RI §416931)
  Rosa Salvador Concepción
  El Acoso Psicológico en el ámbito laboral suele ser fácil de identificar para un observador neutral, el problema se presenta cuando nos planteamos las posibles vías de defensa que la víctima tiene ante ese Acoso y las dificultades inherentes a cada una de ellas.
  Por este motivo en las siguientes líneas vamos a estudiar las formas de persecución de este Acoso en el orden penal, en el laboral y en el administrativo, con el análisis pormenorizado de las distintas particularidades que presenta cada una de estas vías.

COMENTARIOS LEGALES

- La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  Suspension of work contract and reduction of workink hours for economic, technical, organizational or production causes (RI §416932)
  José Fernando Lousada Arochena
  Las últimas reformas de la legislación laboral han potenciado la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y han introducido la reducción temporal de jornada por esas mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trata de flexibilizar las exigencias establecidas para su utilización con la finalidad de que sean menos rigurosas que las exigencias establecidas para la utilización de los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con la finalidad de evitar el despido. Después de analizar la regulación laboral de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada, podremos comprobar que, a pesar de tanto cambio normativo tendente a resolver el defecto, este no se ha corregido totalmente.

- El control y certificación del cumplimiento del Convenio de trabajo marítimo, 2006 de la OIT. Aspectos críticos del Real Decreto 357/2015.
  The maritime labour Convention. It's certification and control system: critical remarks in relation to the Royal Decree 357/2015 (RI §416933)
  Olga Fotinopoulou Basurko
  Este trabajo tiene por objeto abordar, de manera crítica, el Real Decreto 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles. En particular, se analiza la norma que regula el sistema de coordinación entre autoridades competentes para la supervisión y emisión de los certificados laborales a otorgar a los buques españoles en cumplimiento de lo preceptuado en el CTM 2006 de la OIT, así como el procedimiento de quejas a bordo o en tierra regulado en el mismo texto.

- Puntos críticos en relación al principio de voluntariedad en el contrato a tiempo parcial.
  Critical issues in relation to the principle of voluntariness in the part-time contract (RI §416934)
  Pilar Núñez-Cortés Contreras
  A pesar de la claridad de la norma contenida en el art, 12 ET al señalar que: "la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario…no se podrá imponer de forma unilateral" dicha conversión, ni siquiera al amparo de "la letra a) del apartado 1 del artículo 41 (del Estatuto de los Trabajadores)». Continúan suscitándose controversias al respecto, de las que se hacen eco los Tribunales Superiores de Justicia, que no han quedado zanjadas por la doctrina unificada del Tribunal Supremo. Asimismo el propio art. 12.4 e) ET establece una serie de preferencias a favor de los trabajadores a tiempo parcial de ocupar vacantes.

- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: naturaleza, composición, funcionamiento y competencias.
  The Advisory Committee National Collective Bargaining: nature, composition, operation and competences (RI §416935)
  Ángel Arias Domínguez y Miguel Gutiérrez Pérez
  En este trabajo hemos querido examinar el nuevo marco jurídico existente en relación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a raíz de la aprobación de la norma reglamentaria que viene a establecer su composición, funcionamiento y competencias. Hemos puesto nuestro foco de atención, sobre todo, en el análisis de las funciones que viene a desempeñar dicho órgano y, en especial, en las nuevas funciones decisorias atribuidas por la norma reglamentaria, las cuales ocupan un papel protagonista en dicho texto normativo, en consonancia con el protagonismo que el artículo 82.3 ET atribuye en este terreno a la Comisión tras la última reforma laboral.

- La influencia de la nueva regulación sobre contratación pública en materia de cláusulas sociales.
  The influence of the new regulation on public procurement in social clauses (RI §416936)
  Eider Larrazabal Astigarraga
  Este trabajo tiene por objeto analizar, por un lado, la importancia que el marco normativo sobre contratación pública reviste a la hora de incorporar cláusulas sociales en el marco de la contratación pública y, por otro lado, se trata de reflexionar sobre las posibilidades que ofrece la nueva regulación sobre esta cuestión a la hora de introducir tales cláusulas en las diferentes fases del procedimiento de contratación.

- Posición de la Tesoreria General de la Seguridad social como acreedora de una empresa en concurso ante la venta de la unidad productiva a un tercero.
  On the position of the General Treasury of Social Security, as a creditor of a company in insolvency proceedings, where a thirdpartycompany buys the “production unit” (RI §416937)
  Silvia Rodríguez-Rabadán Benito
  En este estudio analizamos la reciente legislación concursal en relación con la responsabilidad solidaria del adquirente de una Unidad Productiva en el seno del procedimiento concursal en relación con das deudas de la entidad concursada-cedente con la TGSS (Art. 146 bis y 149.4 Ley Concursal).

- Ley 26/2015, de 28 de julio: el nuevo permiso laboral para las familias en situaciones de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.
  Law 26/2015, of july 28: the new work permit for situations of adoption or foster care for adoption (RI §416938)
  María Ángeles Romero Coronado
  Hasta la promulgación de la Ley 26/2015, de 28 de julio por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, las familias interesadas en la adopción o acogida de menores no contaban con ningún permiso laboral retribuido antes de la finalización del proceso de adopción o acogimiento. Todos los permisos laborales retribuidos existentes, se concentraban en la situación post-acogida y adopción, lo que hacía que existiese una diferencia importante entre las familias biológicas y las familias de acogida y adopción.

- El marco europeo del derecho a la asistencia sanitaria: de los reglamentos de coordinación a la asistencia sanitaria transfronteriza.
  The EU framework for the right to healthcare: from coordination regulations to cross-border health care (RI §416939)
  Anunciación Contreras Torres
  Los ciudadanos europeos pueden hacer uso de la asistencia sanitaria en UE pudiendo regirse por distinta normativa. Una forma de acceder o vía de acceso al uso de la asistencia sanitaria europea son las normas sobre Coordinación de la Seguridad Social que no reemplazan los regímenes nacionales por un régimen europeo único, sino que cada país sigue siendo libre de decidir, según su propia legislación, quién está asegurado, que prestaciones percibe y qué requisitos debe cumplir. La Jurisprudencia del TJUE ha jugado un papel importante para ampliar la cobertura y prestaciones de asistencia sanitaria que reciben los ciudadanos europeos, y es otra forma de acceso a la asistencia sanitaria en la UE. Otra vía, forma o procedimiento que los ciudadanos europeos tienen para acceder a la asistencia sanitaria en la UE es la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza. Esta Directiva ha sido transpuesta en nuestro ordenamiento jurídico español a través del Real Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza; ambas conforman la otra vía de acceso a la asistencia sanitaria en la UE.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- Una vuelta más a la ultraactividad: pronunciamientos recientes a la luz del derecho comparado.
  Overextension revisited: recent contributions in the light of comparative law (RI §416940)
  Francisco Vila Tierno
  El debate sobre la ultraactividad no se ha cerrado, o si puntualmente lo ha hecho, puede que haya sido en falso. La tan conocida y comentada Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 que apostaba por la contractualización de las cláusulas convencionales una vez que éste decía, tuvo, en cuanto al fondo, algunos detractores en el propio texto de aquella resolución judicial a través de diversos votos particulares. De igual modo, la doctrina tampoco la aceptó de una manera pacífica, vertiéndose en diferentes foros opiniones dispares sobre la misma. En este sentido, sin el ánimo de dar una solución definitiva, lo que se pretende es aportar una visión particular del tema a la vista de la interpretación que en el derecho laboral italiano se hace respecto al concepto de ultraactividad. Lo realmente llamativo es como en la regulación normativa y jurisprudencia italiana se ha ido evolucionando hasta entender que el mantenimiento de la ultraactividad no se imponer porque supone una importante limitación a la libertad de las partes, llegando a tener una percepción incluso negativa, más allá de la garantía que pudiera haber representado esta figura. No se pretende, por tanto, como se ha dicho, zanjar el debate, sino abrir nuevos elementos que lo alimenten.

- El aplazamiento de la indemnización correspondiente a la extinción objetiva, en el marco de un despido colectivo.
  Deferred payment of the dismissal compensation in a labour force adjustment plan based on objective grounds (RI §416941)
  Teresa Perea Montes
  El presente comentario tiene por objeto analizar la interpretación que ha realizado recientemente el Tribunal Supremo sobre la posibilidad de pactar en periodo de consultas el aplazamiento de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio regulada en el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto, no ponerla a disposición del trabajador simultáneamente con la entrega de la carta.

- Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2015. Asunto C-422/14, Cristian Pujalte Rivera v. Gestora Clubs Dir, S.L. (RI §416942)
  Antonio Valenciano Sal
  El presente estudio tiene por objeto analizar la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-422/14 (Cristian Pujalte Rivera / Gestora Clubs Dir, S.L.) de 11 de noviembre de 2015, que viene a resolver las cuestiones de prejudicialidad planteadas por el Juzgado número 33 de Barcelona, cuya relevancia radica principalmente en que el TJUE viene a delimitar y concretar distintos conceptos de especial interés: trabajador “habitualmente” empleado en un centro de trabajo al amparo del art. 1 de la Directiva 98/59; el método de cálculo que ha de utilizarse en casos de despido colectivo; y en último lugar, en relación al concepto de “despido”, “despido colectivo” así como las extinciones de los contratos de trabajo asimiladas al despido a los efectos anteriormente citados.

DERECHO COMPARADO

- La relación jurídica laboral del empleador autónomo y sus empleados en el ordenamiento jurídico laboral cubano.
  The autonomous employer's and his employees's juridical labor relation in the juridical labor organizing cuban (RI §416943)
  Alcides Francisco Antúnez Sánchez
  La relación jurídica laboral que se establece entre el empleado y su empleador son objeto de tutela jurídica por el Derecho Laboral, se formaliza, modifica o termina la relación jurídica laboral con el empleador, así como protege la continuidad de la producción y prestación de servicios o cumplimiento del objeto social en particular; y los derechos y deberes que adquieren ambas partes en esta relación. Por lo que, este trabajo autónomo, como toda actividad humana consciente, material o intelectual, permanente o temporal, dinámico o pasivo, siempre remunerado, donde una persona natural o física ejecuta en beneficio de una persona natural o jurídica a la cual está subordinada o dependiente, en cumplimiento de un contrato de trabajo expreso o presunto, formalizado en la forma escrita o verbal.

La problemática estaría en ¿cuáles son las insuficiencias en la regulación jurídica de la relación laboral del Titular de la Licencia de trabajo por cuenta propia y sus empleados en el ordenamiento jurídico cubano, que ocasiona inseguridad a estos sujetos? Por lo que se define como objetivo fundamentar a partir del estudio teórico y legislativo y desde el Derecho Internacional del Trabajo la necesidad de perfeccionar el ordenamiento jurídico laboral cubano, en aras de que exista un adecuado control de la relación jurídica laboral del Titular de la Licencia del trabajador por cuenta propia y sus empleados. Para ello utilizamos los métodos Histórico-Lógico, el Análisis-síntesis, el Inductivo-deductivo y el Exegético-jurídico.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024