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 53 JULIO 2019

ESTUDIOS DOCTRINALES

- Principios que fundamentan el sistema de Seguridad Social.
  Basis of Social Security systems (RI §421696)
  José Manuel del Valle Iturriaga
  Con la excepción de la solidaridad y la universalidad, que son la base del derecho a la seguridad social, no hay acuerdo doctrinal sobre los principios que fundamentan los diversos sistemas estatales. El debate en este punto es lógico, dadas las diferencias importantes que entre ellos existen y dado el carácter evolutivo del derecho sobre el que se sustentan. El presente artículo, cuyo punto de partida es el Derecho español, se fija concretamente en cuatro: los citados solidaridad y universalidad, y los de igualdad y unidad. De ellos se examina su origen, significado y efectos. En la medida de lo posible, se hace proyección de esos principios sobre el Derecho Internacional de Seguridad Social, a algunas de cuyas fuentes se acude.

- El cuento de nunca acabar o sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan regular la jubilación forzosa. La nueva y quizá perecedera redacción de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, versión 2018.
  The never ending story or on the possibility that collective agreements can regulate the forced retirement: a historical tour of the law and analysis of the final version of the additional provision 10th et given by Royal Decree-Law 28/2018, of december 28th (RI §421697)
  Juan Carlos Álvarez Cortés
  La Disposición Final Del Real Decreto-Ley 28/2018 Vínculo a legislación ha venido a permitir nuevamente que los convenios colectivos puedan establecer, bajo ciertas condiciones, cláusulas que permitan jubilar forzosamente a los trabajadores al cumplir la edad legalmente prevista. En este trabajo, tras examinar el recorrido normativo de la regulación de la jubilación forzosa en nuestro ordenamiento, nos dedicamos a examinar las interpretaciones del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo respecto de esta materia además de las opiniones doctrinales sobre el papel de la negociación colectiva. Se concluye con un análisis de la interacción entre la libertad negocial y el derecho al trabajo como elementos sobre los que pivota la decisión del legislador para configurar los espacios a la negociación colectiva. Finalmente, ofrecemos nuestra aportación en la que estimamos que el legislador debería ser más restrictivo para establecer la jubilación forzosa en los convenios colectivos.

- Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo. la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
  Conciliation and flexible organisation of working time. the new regulation of the right to adapt working hours ex art. 34.8 Et (RI §421698)
  María Teresa Igartua Miró
  La ordenación flexible del tiempo de trabajo constituye un instrumento sumamente adecuado para la efectividad del derecho de conciliación, garantizando la permanencia en el puesto de trabajo, menor afectación de la carrera profesional y el mantenimiento de los ingresos, con un carácter más neutro desde la perspectiva de género. Aun cuando el derecho a la adaptación de jornada estaba previsto en el art. 34.8 ET, era de difícil ejercicio sin el concurso de la negociación colectiva, no siempre atenta a estas necesidades. Por la vía de urgencia (RDL 6/2019, 1 de marzo) se ha decidido acometer su necesaria modificación, reconociendo, en defecto de convenio, el derecho de solicitud, negociación y respuesta motivada para el trabajador que precise amoldar la prestación a la atención de sus necesidades familiares. En términos generales la reforma debe ser aplaudida, al dar respuesta a las principales

dificultades de su precedente.

- La obligación empresarial de registro de la jornada ordinaria de trabajo ante el derecho de la Unión Europea y el derecho interno.
  Registration of ordinary working time under European Union law and national law (RI §421699)
  Inmaculada Marín Alonso
  La alta conflictividad laboral sobre el cómputo de la jornada irregular en la empresa a efectos de constatar el exceso de jornada legal o convencionalmente pactado provocó no sólo un intenso debate doctrinal y jurisprudencial sobre la necesidad de registrar la jornada ordinaria de trabajo sino, también, la imposición por la vía de urgencia de la obligación empresarial del registro horario para satisfacer los intereses contrapuestos de las partes del contrato de trabajo. La regulación actual de la obligación de registro de la jornada ordinaria tiene por objetivo no sólo determinar la existencia de horas extraordinarias sino, también, dar cumplimiento a una serie de normas, nacionales y europeas, que obligan a garantizar a los trabajadores el derecho al descanso, a la seguridad y salud y a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. El registro horario deviene así un derecho de los trabajadores, superando su visión de mero derecho empresarial.

- La relación laboral "singular" de los religiosos y el principio de no discriminación en el empleo.
  The "singular" labor relationship of religious persons and the principle of non-discrimination in employment (RI §421700)
  Mercedes Vidal Gallardo
  El régimen del personal de las confesiones religiosas representa un ámbito que ha quedado excluido de cualquier intervención o control estatal, por exigencias del principio de laicidad. El propósito de este estudio es analizar si estamos en presencia de un ámbito de autonomía absoluta e ilimitada, que bajo ningún concepto permita interferencia estatal alguna, como garantía y defensa de la identidad de la confesión religiosa o, por el contrario, las relaciones que vinculan a las confesiones con su personal en el desempeño de servicios profesionales, deberían no sólo estar sometidas al orden público y a cada uno de los elementos que lo integran, en los términos previstos en el artículo 3.1 Vínculo a legislación de la LOLR, es decir, la salvaguardia de la seguridad, de la salud y de la moralidad pública, sino también limitadas por los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Vínculo a legislación y, es especial, los de libertad, igualdad y no discriminación, de los que es titular el personal religioso que trabaja para la Confesión.

- La configuración jurídica del principio de corresponsabilidad y su necesaria aplicación efectiva.
  The legal configuration of the principle of co-responsibility and its necessary effective application (RI §421701)
  Salvador Perán Quesada
  Existe una relación clara y evidente entre la maternidad y las especiales dificultades que presentan las mujeres en el acceso y consolidación de sus carreras profesionales. El principio de corresponsabilidad se sustenta en una doble lógica, en primer lugar, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deberán favorecer un reparto equilibrado de las cargas familiares, lo que impide la feminización de los permisos y obliga a un cuadro amplio de tutela de los mismos; en segundo lugar, si mantienen su naturaleza dispositiva corren el riesgo de convertirse en meros cantos al sol, en coherencia con las normas sociales de distribución de roles de cuidados, lo que justifica la existencia -novedosa en nuestro país- de permisos igualitarios, intransferibles y obligatorios como muestra de la mayor apuesta política por una corresponsabilidad real y efectiva, capaz de producir los cambios sociales necesarios en consonancia a los fines descritos.

- El subsidio por desempleo para liberados de prisión.
  The unemployment benefit for people released from prison in Spain (RI §421702)
  Andrés Díaz Gómez
  El subsidio por desempleo para liberados de prisión es una prestación asistencial que se otorga a las personas que han sido excarceladas tras una privación de libertad superior a seis meses y cumplen los requisitos correspondientes, dada la situación de necesidad en que se encuentran, por carecer de trabajo y rentas suficientes. A lo largo de más de treinta años de existencia, la jurisprudencia de suplicación ha ido delimitando la finalidad y el alcance de esta institución, pero quedan todavía interrogantes en torno a sus requisitos y a las novedades legislativas que ha experimentado recientemente.

- Relaciones de trabajo y ciberseguridad. Nuevos retos en un futuro tecnológico incierto.
  Work relations and cybersecurity: new challenges in an uncertain tecnological future (RI §421703)
  Natalia Ordoñez Pascua
  Las relaciones laborales tal y como históricamente vienen siendo entendidas se encuentran en el momento actual

incardinadas en una vorágine de cambios constantes que traen causa -en gran medida- en la introducción de nuevas tecnologías. El uso -racional o desmedido- de los métodos y formas de proceder que la era digital ofrece -y cabría decir que incluso impone-, descubre importantes carencias normativas asociadas, precisamente, a esta realidad en la cual lo intangible cobra un valor añadido, llevando a la aceptación de términos tales son “almacenar en la nube” o “ataques cibernéticos” como algo natural y cotidiano en la vida diaria. Las situaciones presentadas suscitan nuevas cuestiones a la hora de proceder a su tratamiento normativo en orden a conseguir no restringir ni un ápice los derechos fundamentales de los trabajadores inmersos en esta nueva realidad social y laboral.

COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

- Hacia la corresponsabilidad mediante la suspensión por nacimiento de hijos.
  Towards corresponsibility through suspension of the contract for the birth of children (RI §421704)
  Juan Gorelli Hernández
  Con el presente trabajo pretendemos realizar un primer análisis de la nueva regulación sobre la suspensión del contrato por nacimiento de hijos, adopción, guarda o acogimiento. El RD-Ley 6/2019 ha supuesto una importante evolución de la normativa española sobre esta materia, que deja de ser una mera regulación sobre conciliación de la vida familiar y laboral y se aproxima al objetivo de la corresponsabilidad entre los progenitores ante las responsabilidades familiares. El objetivo perseguido es positivo, sin embargo, esta regulación no es un ejemplo de calidad técnica, por lo que existen importantes dudas de interpretación que son analizadas por el autor.

- El Real Decreto-ley 8/2019: diversas medidas ¿urgentes?.
  Royal Decree Law 8/2019: various ¿urgent? Measures (RI §421709)
  Carlos L. Alfonso Mellado
  Se aborda en este trabajo el contenido del Real Decreto Ley 8/2019, aprobado por el Gobierno de la Nación y posteriormente por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados.

  Al respecto se analiza las razones de urgencia ofrecidas para su aprobación y las diversas medidas que en él se contienen, esencialmente las relativas al subsidio de desempleo para mayores de 52 años, las obligaciones formales relativas al registro de la jornada de trabajo, las medidas de fomento de la contratación de ciertos colectivos y el resto de medidas muy diversas y sin conexión entre ellas que se establecen.

- Las novedades en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo .
  Legal developments regarding gender equality in the employment (RI §421705)
  Gemma Fabregat Monfort
  El recién convalidado Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifican distintas normas del ordenamiento jurídico relacionadas con la plena igualdad de hombres y mujeres en el empleo, invita a reflexionar a propósito de los cambios legales efectuados y su oportunidad legal. Este artículo pretende delimitar sucintamente estas modificaciones legales con el fin de contribuir al análisis de si efectivamente pueden afectar fehacientemente a la pretensión con la que se adopta la norma: la consecución de la plena igualdad laboral de mujeres y hombres.

- Estrategias previstas en España en relación al futuro del trabajo de los pensionistas de jubilación.
  Strategies planned in Spain in relation to the future of the work of retirement pensioners (RI §421706)
  María José Cervilla Garzón
  En el presente estudio se analiza, con carácter general, la relación entre las políticas de envejecimiento activo y el incremento de la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de una actividad profesional. En particular, se hace referencia a las principales estrategias y acciones que en España se están implementando con incidencia en el trabajo que puede ser desarrollado por los pensionistas de jubilación, principalmente en relación a las incluidas en el Proyecto de Estrategia Nacional de Personas Mayores para su Envejecimiento Activo y para su Buen Trato 2018-2021. Así, se hace un esbozo de la posible aplicación que las medidas previstas en su línea de actuación denominada “Mejorar el trabajo de las personas mayores y alargar su vida laboral” puede tener en el desarrollo de sus actividades profesionales.

- Aproximación crítica al estatuto del personal investigador predoctoral en formación.
  Critical approach of statute of predoctoral research personnel in training (RI §421707)
  Óscar Requena Montes

En este trabajo se analiza el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación recientemente aprobado, comparándolo con su predecesor para destacar las novedades más importantes y subrayando las reivindicaciones que no han sido incorporadas.

Partiendo de una breve contextualización de lo que significa la figura del investigador predoctoral y cuál ha sido la evolución de su naturaleza jurídica, en la primera parte se presenta la estructura de la norma y las cuestiones que se suscitan en torno a su entrada en vigor y los derechos y deberes específicos de investigación del investigador en formación.

La segunda parte se dedica a examinar las diferentes condiciones laborales que han sufrido modificaciones. Entre las más interesantes destacan las cuestiones salariales y el de la falta de reconocimiento expreso del derecho a la indemnización por fin de contrato.

- La pareja de hecho en la acción protectora del artículo 42 de la LGSS: 10 años de la Ley 40/2007.
  The partner in the protective action of article 42 of the lgss: 10 years of Law 40/2007 (RI §421708)
  María Alexandra Díaz Mordillo

  Las uniones no matrimoniales son un hecho social arraigado en nuestro país, aunque no existe una regulación común en el conjunto del sistema. El concepto de pareja de hecho viene determinado por lo legislado en las diferentes Comunidades Autónomas, con notorias diferencias entre ellas. En cuanto al sistema de Seguridad Social, se expondrá que hasta la entrada en vigor de la Ley 40/2007 se denegaba sistemáticamente la pensión de viudedad para este tipo de uniones, incluso aunque quedara fehacientemente demostrada la dependencia económica del fallecido, existieran o no hijos en común. Esta ley supuso una mejora importante y una adaptación significativa de la acción protectora de la Seguridad social para estas uniones, pero no ha sido completa; en la actualidad existen puntos negros de desigualdad, tanto positivos como negativos, que hacen que persistan situaciones de desequilibrio. Este estudio pretende analizar los logros y desafíos, poniendo de manifiesto situaciones sin regulación actual, como el caso de los complementos a mínimos, y el posible origen legal de tales diferencias.

COMENTARIOS DE SENTENCIAS

- La consagración del control de convencionalidad por la Jurisdicción Constitucional en España y su impacto en materia de derechos socio-laborales. Comentario a la STC 140/2018, de 20 de diciembre.
  The conventionality control enshrinement by the spanish constitutional jurisdiction and its impact on social and labour rights (commentary to judgment No. 140/2018 of 20 december 2018) (RI §421710)
  Luis Jimena Quesada

  El presente trabajo subraya la relevancia del reconocimiento explícito por primera vez en España del control de convencionalidad a través de la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 140 de 2018, lo cual constituye un auténtico hito para la consolidación del sistema de fuentes del Derecho. En particular, el autor aborda el impacto positivo del control de convencionalidad como exigencia constitucional de coherencia normativa e institucional y de optimización de la dignidad humana a través de la protección de los derechos sociales y laborales. El autor concluye poniendo el énfasis en el papel esencial de los órganos judiciales nacionales para articular correctamente los sistemas de fuentes jurídicas, de instituciones y de derechos fundamentales. Ahora bien, ese papel debe venir precedido y completado constantemente por una contribución sincera y positiva de la academia tendente a reforzar los estándares de los derechos sociales.

- El contrato del profesor asociado como modalidad temporal y laboral especial. Disfunciones que perviven al hilo de la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2019.
  The associate teacher contract as a temporary and special work modality. Dysfunctions that remain in line with the Supreme Court Judgment of 28 January 2019 (RI §421711)
  Inmaculada Ballester Pastor

  Han sido muchas las ocasiones en las que ha llegado a los Tribunales el debate acerca de qué naturaleza jurídica hay que asignar al contrato del profesorado asociado que presta servicios habitualmente en las Universidades -públicas-. Esto se debe, fundamentalmente, a que nos encontramos ante una figura mal trazada en su propia y especial norma reguladora, lo que genera inseguridad jurídica a la vista de su conjugación con el resto de la normativa laboral. Los preceptos que lo contemplan no son, precisamente, prolijos, regulando aspectos esenciales de este contrato y tampoco ayuda el que, para resolver las oscuridades que plantea esta modalidad, se deba, subsidiariamente, acudir a lo previsto en la normativa sobre contratación temporal prevista en el TRET. Y ello porque la aplicación de estos otros preceptos no es fácil si no queda clara la asimilación exacta de esta modalidad contractual temporal a ninguna de los contratos estatutarios ex lege. Las disfunciones que ello viene provocando, incitando a un uso masivo -y también fraudulento- del contrato de profesorado asociado seguirán hasta que lo anterior no se corrija. Teniendo en cuenta lo anterior, nada ha podido hacer la doctrina judicial -en pronunciamientos distintos y muy numerosos anteriores al que hoy es objeto de

comentario, la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2019- . En esta ocasión, el Alto Tribunal resuelve el conflicto de forma casuística, dando continuidad también a las disfunciones ya detectadas. Sería necesario que la propia LOU y los convenios colectivos se decantaran por trazar, claramente, los contornos de este contrato laboral temporal especial de forma garantista; después es cuando le toca el turno a los Tribunales, y no a la inversa.

- El arco temporal del absentismo individual exigido por el artículo 52 d) ET y sus reglas de cómputo en la doctrina del Tribunal Supremo. Comentario a las Sentencias del Tribunal Supremo de 28 de enero y de 4 de febrero de 2019 .
  The temporary arc of individual absenteeism required by art. 52 d) et and its computer rules in the doctrine of the Supreme Court. Commentary on the judgments of the Supreme Court of january 28 and february 4, 2019 (RI §421712)
  Josep Moreno Gené
  Dependiendo la operatividad de la causa de despido por absentismo del trabajador prevista en el artículo 52 ET exclusivamente de la concurrencia de un número determinado de ausencias al trabajo en un determinado arco temporal, resulta trascendental analizar cómo debe efectuarse el cómputo de estas ausencias al trabajo. En este contexto, se han dictado diferentes resoluciones judiciales que abordan distintas cuestiones relacionadas con la manera en que debe llevarse a cabo el cómputo de las ausencias al trabajo del trabajador para que las mismas puedan justificar su despido por la causa prevista en el artículo 52 d) ET. En particular, nos referimos a las sentencias del Tribunal Supremo de 28 de enero y 4 de febrero de 2019, que son objeto de estudio en este trabajo.

- Despido discriminatorio por razón de discapacidad y transversalidad de género.
  Discriminatory dismissal based on disability and gender perspective (RI §421713)
  Belén del Mar López Insua
  En los últimos años, la falta de responsabilidad social de la empresa y de establecimiento de unas garantías mínimas reforzadas frente a las limitaciones a la capacidad profesional, están propiciando un aumento del número de despidos por razón de enfermedad. De ahí que la jurisprudencia deba estar interpretando ampliamente y caso por caso, los distintos conflictos que se plantean. La cuestión litigiosa gira en torno a los conceptos de \'discapacidad\' y \'enfermedad\', sobre los cuales se han de aplicar las correctas medidas de readaptación al puesto para así garantizar el derecho al trabajo y al empleo, en igualdad de condiciones, de todos los trabajadores. Son varias las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que afirman la nulidad del despido del trabajador, a la luz de la Directiva 2000/78/CE, cuando se trata de una enfermedad de larga duración y de pronóstico incierto (asuntos C-13/05, Chacón Navas; C-335/11 y C-337/11, Ring; C-345/15, Daouidi; y, C-270/16, Ruiz Conejero). En esta senda de garantía y tutela antidiscriminatoria por razón de discapacidad se sitúa, ahora y de manera pionera, la sentencia del Tribunal de Justicia de Cantabria de 18 de enero de 2019.

- Sobre la readmisión del trabajador tras la declaración de improcedencia del despido objetivo por causas técnicas y organizativas una vez jubilado anticipadamente desde el día siguiente a la fecha de efectividad del despido.
  About the reinstatement of the worker after the declaration of unfairof the objective dismissal by technical and organizational reasons once early retired since the next day the date of effectiveness of the dismissal (RI §421714)
  Sara Guindo Morales
  Se realiza un análisis de la problemática en cuanto a si es posible la readmisión del trabajador(en lugar de la extinción indemnizada en cuantía de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades(tras la declaración por el Juzgado de lo Social competente de la improcedencia del despido objetivo por causas técnicas y organizativas una vez que al trabajador se le ha reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social una pensión de jubilación anticipada desde el día siguiente a la fecha de efectividad de dicho despido, razón por la cual, el trabajador alega imposibilidad objetiva de la opción por la reincorporación, abuso de derecho en la conducta empresarial, así como el abono de los salarios de tramitación desdeel día siguiente a la fecha de efectividad del despido consignada en la comunicación escrita hasta la fecha de la notificación de la Sentencia del Juzgado de lo Social que declaró la improcedencia del mismo(y no hasta la fecha de inicio del reconocimiento de la pensión de jubilación(. Lo anterior, a raíz de la reciente STSJ de Asturias nº 2599/2018, de 6 de noviembre, sobre la que se analizan sus luces y sombras.

- La participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en los planes de igualdad de las empresas. A propósito de la STS de 13 de septiembre de 2018.
  The partipation of the legal representation of workers in the equality plans of the companies. about the sts september 13th, 2018 (RI §421715)
  Ana María Romero Burillo

En este comentario se aborda la respuesta dispensada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia de 13 de septiembre de 2018 a la cuestión referida al alcance del deber de negociar que se establece por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en el marco de la elaboración e implantación de un plan de igualdad de empresa. A tal efecto, se analiza el ámbito material del deber de negociar, el alcance que tiene el deber de negociar de buena fe y las consecuencias jurídicas que se derivan de su incumplimiento.

- La prestación por riesgo durante la lactancia en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: a la búsqueda de una doctrina antidiscriminatoria.
  The benefit of risk breastfeeding in the Supreme Court case law: to the search the anti-discrimination doctrine (RI §421716)
  Mª Isabel Granados Romera
  La cobertura jurídica del riesgo durante la lactancia, es un mecanismo creado por el Ordenamiento Jurídico Laboral para la protección de la salud de la mujer y del lactante, pero también es un instrumento que pretende evitar que las diferencias biológicas de la mujer generen desigualdad de sexos en el ámbito laboral. En este proceso es fundamental conocer la interpretación y aplicación que nuestros órganos judiciales, y en especial el Tribunal Supremo, realizan, para determinar en qué medida, a través de su doctrina, contribuyen a la construcción de un Derecho antidiscriminatorio, objetivo éste ineludible en un Estado Social y Democrático de Derecho.

- La protección del trabajador ante nuevas formas de discriminación: la orientación y/o condición sexual. Análisis de la cuestión a la luz de los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
  The protection of the worker before new forms of discrimination: the orientation and / or sexual condition. Analysis of the question in the light of the pronouncements of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union (RI §421717)
  María José Rodríguez Crespo
  El presente estudio se centra en analizar la tutela de los derechos fundamentales de las personas LGTBI en el Derecho Internacional y de la Unión Europea, con especial referencia a los derechos relativos al empleo, la formación profesional y la Seguridad Social. Para ello se realiza un estudio pormenorizado de la jurisprudencia emanada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, finalizándose con conclusiones propositivas de modificación de la legislación europea vigente, en orden a implementar más eficazmente el derecho a la igualdad en el empleo y la Seguridad Social de las personas LGTBI.

- Inclusión de la indemnización por accidente de trabajo en el concepto de retribución de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal.
  Inclusion of compensation for work accident in the concept of remuneration of the assigned employees by the temporary agency work (RI §421718)
  Jesús Barceló Fernández
  La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 173/2019, de 17 enero (Rec. Sup. 6677/2018), reabre la polémica sobre qué debe entenderse incluido en el concepto de retribución a efectos de garantizar la efectiva equiparación del trabajador en misión con el trabajador de la empresa usuaria.

  La Sala se aparta de la doctrina del Tribunal Supremo y de otras sentencias de los Tribunales de Superiores de justicia que resuelven cuestiones similares, para reconocer el derecho de un trabajador en misión a percibir la indemnización por incapacidad permanente total como consecuencia de un accidente de trabajo <>, prevista en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, responsabilizando del pago a la empresa de trabajo temporal.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- El papel de las ETT's en la intermediación laboral, a nivel autonómico.
  The job brokering role of TWA at the regional level (RI §421719)
  Joan Antoni Alujas Ruiz
  En este artículo se analiza la labor de intermediación laboral de las empresas de trabajo temporal (ETT) por Comunidades Autónomas. A partir de dicho análisis podemos señalar las diferencias y establecer donde funcionan mejor o peor las labores de intermediación de las ETT y si el ciclo económico ha tenido alguna influencia. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar por un lado, que la presencia de las ETT en el ámbito de la colocación aumenta durante el período analizado en todas las comunidades excepto en Extremadura y País Vasco y por otro lado,

que en general, en los mercados de trabajo regionales donde se registran mejores datos en términos de tasas de paro, de empleo y de temporalidad, la cuota de mercado de las ETT en la intermediación laboral es superior a la media española.

DERECHO COMPARADO

- Tendencias de los regímenes de pensiones en América Latina. Segunda década del siglo XXI.
  Trends of pension plans in Latin America (RI §421720)
  Óscar Hernández Álvarez

  En el trabajo se parte de considerar que la seguridad social es gravemente deficitaria en la América Latina, no sólo por su baja cobertura, sino porque, en general las prestaciones son insuficientes, los pagos suelen ser tardíos y algunas contingencias no están adecuadamente cubiertas. Esta situación precaria crea un círculo vicioso: la precariedad se debe en buena parte a la baja cobertura, pero al mismo tiempo desincentiva la afiliación. Se observa como en los recientes años se han alcanzado importantes éxitos en aspectos como la disminución de la pobreza y mejoras en la salud, pero que, sin embargo, ello no ha comportado un aumento proporcional de la cobertura de la seguridad social.

  En materia de pensiones y ante las deficiencias del modelo tradicional de reparto, algunos sectores, especialmente empresariales, con el apoyo de los organismos financieros internacionales han promovido los sistemas de financiamiento individual en los cuales cada trabajador financia y crea un fondo particular, administrado por entidades privadas previamente autorizadas, las cuales invierten dichos fondos en los mercados financieros y otorgan a los beneficiarios una pensión en su vejez, cuyo monto no está previamente definido sino que se determina en función de los resultados de la inversión, de manera que tanto el costo del sistema como sus riesgos se trasladan al trabajador. Ello ha generado una serie de críticas a los sistemas privados, los cuales, por otra parte, han sido promovidos intensamente por sus propulsores. Esta controversia ha determinado que la alternativa entre solidaridad o financiamiento individual sea el gran tema del debate sobre seguridad social en América Latina.

  El autor examina las bondades y defectos de los sistemas de reparto y de financiamiento individual y concluye que la necesidad de superar las deficiencias del sistema tradicional, no puede llevar a dejar a un lado la finalidad esencial de un sistema de pensiones, la cual es lograr que la generalidad de las personas de la tercera edad de una determinada sociedad puedan obtener, de una manera viable y permanente, los recursos necesarios para vivir una vejez digna., de manera que si un sistema de pensiones no cumple tal finalidad, no será adecuado, así constituya un elemento importante para el crecimiento económico.

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024