

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Introducción al número por parte del Coordinador

El nuevo número de la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 5, núm. 3, julio-septiembre de 2017, recoge un total de catorce aportaciones correspondientes a las secciones de artículos (diez), comentarios (uno) y reseñas (tres). Los asuntos tratados son muy variados, si bien se presentarán por bloques temáticos más o menos homogéneos.

El número se abre con tres artículos que tienen como denominador común el estudio de los recursos humanos dedicados a la investigación en España, especialmente en el sector público (universidades públicas y organismos públicos de investigación).

Así, el trabajo del profesor Fernando Ballester Laguna (Universidad de Alicante), titulado *Los contratos laborales del personal investigador en España. Especial referencia al sector público*, recoge las principales conclusiones críticas alcanzadas por un nutrido grupo de investigadores – coordinados por el profesor Ballester Laguna – en el marco de un proyecto de investigación financiado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). En los últimos años se han materializado en España algunas modificaciones normativas de relieve que han supuesto una clara apuesta por la contratación en régimen laboral en el ámbito de la investigación, en detrimento de la política de becas y de los contratos sujetos al derecho administrativo, dando carta de naturaleza también a la contratación por tiempo indefinido. Cuando se realiza un análisis global de esta realidad se detectan algunas deficiencias importantes que deben ser corregidas: señaladamente, la falta de uniformidad y la precariedad como defectos más sobresalientes de la regulación de los recursos humanos dedicados a la investigación. Aunque las conclusiones se centran en el personal investigador del sector público, se efectúan también algunas reflexiones en relación con el ámbito privado de la investigación.

Ahondando en una de las principales deficiencias detectadas en la

regulación jurídica de los recursos humanos de naturaleza laboral dedicados a la investigación en España, más concretamente la que se refiere a la falta de uniformidad en dicha regulación, la profesora Nancy Sirvent Hernández (Universidad de Alicante) analiza la diversidad de estatutos jurídicos existente desde el punto de vista del principio de igualdad. A juicio de la autora, las circunstancias en las que se ha hecho descansar esta diversidad de estatutos jurídicos entre el personal investigador no resultan en la mayoría de los casos de suficiente entidad, quedando así cuestionados principios constitucionales de primer orden, como los de igualdad o justicia material. Así, concluye la profesora Nancy Sirvent, que “La distinta naturaleza (pública o privada) del organismo empleador, el origen de la financiación, o la concreta modalidad de contrato de trabajo celebrado (más aún cuando exista identidad de objeto y finalidad entre ellos) no resultan criterios capaces de justificar por sí mismos dicha diferencia de trato jurídico”.

Aunque las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores son absolutamente residuales en el ámbito de la regulación de los recursos humanos dedicados a la investigación en el sector público, lo que se explica por el absoluto protagonismo de las modalidades contractuales propias y específicas recogidas en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, esta afirmación debe ser matizada en la actualidad en relación con el contrato de interinidad por sustitución, el cual ha suscitado el interés de los procesos de negociación colectiva que se están desarrollando en las universidades públicas, en parte, como una fórmula alternativa o subsidiaria a la utilización de otras figuras jurídicas, como la del profesor asociado. Sin embargo, la singularidad del personal al que se sustituye – que es docente e investigador, y que puede ser laboral o funcionario – plantea una serie de interrogantes sobre la adecuación del contrato de interinidad regulado en el Estatuto de los Trabajadores y las adaptaciones que se requieren en este especial ámbito. A su estudio se dedica el artículo de la profesora Rosario Carmona Paredes (Universidad Miguel Hernández), quien ha analizado numerosos convenios colectivos del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas españolas, dando cuenta de su regulación y señalando las deficiencias más importantes que se detectan. También se presentan en este número dos destacadas aportaciones relacionadas con temas de empleo.

En el artículo del profesor Juan Ramón Rivera Sánchez (Universidad de Alicante) se aborda la cuestión de *La sostenibilidad del empleo temporal en la Administración Pública española*. Son conocidas la excesiva tasa de temporalidad y las “interinidades indefinidas” que caracterizan el empleo

público en España para puestos de trabajo que, paradójicamente, tienen una naturaleza estructural o permanente. Esta precariedad en el empleo ha dado pie a diferencias injustificadas en materia de antigüedad, en el régimen jurídico de la extinción y en otras tantas cuestiones respecto del personal permanente. Por ello, la normativa de la Unión Europea y, especialmente, la Jurisprudencia Comunitaria han supuesto un toque de atención para el legislador español. Una vez más, se apuesta por un amplio plan de estabilización de puestos de trabajo en el empleo público mediante la aprobación de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado. En este sentido, esta legislación, adopta una serie de actuaciones orientadas a reducir el empleo temporal hasta un máximo del 8 por ciento durante el trienio 2017-2019. A tal fin, en este estudio se plantea el análisis de algunas de estas acciones: por un lado, la ampliación del porcentaje de la tasa de reposición que, en algunos ámbitos, alcanza hasta el 100 por ciento de las vacantes en los principales sectores de las Administraciones Públicas; por otro lado, el análisis de un novedoso régimen jurídico que persigue restringir el uso del empleo temporal pro futuro en el conjunto del sector público.

En el artículo del profesor Eduardo Enrique Taléns Visconti (Universidad Internacional de la Rioja) se analiza *La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España*. Partiendo de la calamitosa situación de paro juvenil en España (que dobla la media de la Unión Europea), y asumiendo la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 para el establecimiento de una Garantía Juvenil, el autor realiza un estudio exhaustivo de los principales hitos normativos habidos en España con el objetivo de implementar diversas medidas para reducir el desempleo dentro de este colectivo: señaladamente, a través de la Ley 18/2014, de 15 de octubre y, mucho más recientemente, del Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, por el que se introdujeron algunas mejoras tendentes a dar al sistema un renovado impulso. El estudio aborda el régimen jurídico de la Garantía Juvenil en España (requisitos de acceso, procedimiento de inscripción, batería de medidas arbitradas...), al tiempo que realiza una valoración crítica en la que se exponen sus principales logros y deficiencias, sin desconocer que la mejora de la ocupación juvenil en España exige acometer cambios estructurales en los sistemas educativo y de formación profesional, así como en los servicios públicos de empleo. Relativos a las transformaciones que están experimentando – sufriendo – las relaciones laborales al socaire de la crisis económica se han presentado dos interesantes artículos.

El sugerente artículo, titulado *El peligro actual de la descendente acción y actividad sindicales*. En este artículo, el profesor Jaime Alemañ Cano

(Universidad de Alicante) analiza el declive de la “acción” y la “actividad” sindicales en el contexto de la mundialización de la economía, y de la crisis económica y financiera que venimos padeciendo en los últimos años. Tras distinguir estas dos alocuciones o conceptos (la actividad sindical es la “aptitud universal para emprender sucesos de relevancia sindical”, mientras que la acción sindical “se desenvuelve en aspectos específicos por existir, en los sujetos obrantes, una especial tarea para dirigir su obrar de manera singular en cuestiones sindicales” – nos dirá el autor –), en el estudio se analizan las variadas y complejas causas que determinan que la acción y la actividad sindicales se encuentren en franco retroceso en la actualidad. Globalización y crisis, con el consiguiente cambio de modelo económico, la ruptura de la tradicional lucha reivindicativa, la soledad – y el egoísmo – del trabajador, y la pérdida de protagonismo de los sujetos colectivos, son circunstancias que, convenientemente aderezadas, coadyuvan a la realidad actual del sindicalismo. Y todo ello en un contexto en el que se considera que el Estado es el responsable último de esta penosa situación.

Por su parte, el trabajo presentado por Guillermo Ferriol Molina (Presidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social, y Secretario General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas) constituye una aguda reflexión sobre la *Necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales* en el contexto de los cambios económicos y sociales que se vienen sucediendo en los últimos tiempos. Asumiendo como punto de partida el carácter imprescindible de nuestra disciplina (el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), así como la irrenunciabilidad de sus principios inspiradores (señaladamente, su carácter tuitivo o protector), el autor identifica los que, a su juicio, son los principales retos a los que se tiene que enfrentar el derecho laboral en la actualidad, entre los cuales destacan los relativos a la proliferación del trabajo informal o atípico.

Asimismo, contamos con dos aportaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Así, el artículo titulado *La prevención de los riesgos psicosociales: una perspectiva comparada (Italia-España)*, de los profesores Fabiola Silvaggi (Doctoranda de investigación de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la persona y mercado de trabajo, de la Universidad de Bérgamo) y José Sánchez Pérez (Profesor Ayudante Doctor de la Universidad de Granada), se adentra en el estudio de la prevención de los riesgos psicosociales en los ordenamientos italiano y español. Un asunto que, pese a su importancia teórico-práctica (no se olvide que su salvaguarda conecta con derechos fundamentales de la persona, tales como la integridad física y

moral), sin embargo, viene ocupando un lugar claramente secundario en la agenda de los distintos sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales. Con especial referencia al estrés laboral, el artículo repasa las principales medidas legislativas, convencionales, empresariales y judiciales, adoptadas en Italia y España, apreciándose enfoques diferentes en el tratamiento de la cuestión, los cuales confluyen sin embargo en una vertiente predominantemente sancionadora a la hora de abordar la solución de los problemas. Aun reconociendo los avances habidos en post de una visión más preventiva, los autores son conscientes de que todavía queda mucho por hacer, dejando abierta la vía a futuras reflexiones que contribuyan a que la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas alcance el grado de madurez necesario.

También centrado en la problemática relativa a la prevención de riesgos laborales, el comentario de la profesora M. Carmen Aguilar Martín (profesora contratada doctora de la Universidad de Zaragoza) analiza *El papel de la negociación colectiva en materia de Seguridad y Salud Laboral. Una visión más amplia de la prevención*. En primer lugar, la autora realiza un somero repaso a la tipología de normas contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española desde la perspectiva de la capacidad de incidencia que tiene la negociación colectiva sobre el particular, identificando las materias concretas que pueden ser abordadas por los convenios colectivos. Cuestión esta que también es analizada a la luz de las previsiones contenidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, que recoge una serie de medidas relativas a la prevención de riesgos laborales que pueden ser implementadas a través de la negociación colectiva. En el trabajo se identifican las innovaciones que se han introducido a través de la negociación colectiva en los últimos años, sin perjuicio de reconocerse, también, la necesidad de seguir perseverando en la prevención de riesgos laborales desde una óptica proactiva que aúne los esfuerzos de empresarios y trabajadores.

Las dos aportaciones que queda por presentar versan sobre temas relativos a la Seguridad Social y a la impugnación de actos administrativos en material laboral y de seguridad social.

El trabajo del profesor Ángel Luis de Val Tena (Universidad de Zaragoza) lleva por título *La compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente y el trabajo u otras actividades lucrativas en el ordenamiento jurídico español*. Refleja fielmente el objeto del estudio, que parte del régimen jurídico de las prestaciones ante la contingencia de incapacidad permanente; más concretamente, analiza, de entrada, el concepto legal, así como, fundamentalmente, la delimitación de los distintos grados de incapacidad permanente (parcial o total para la profesión habitual,

absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez), puesto que de esa delimitación se puede deducir la compatibilidad o incompatibilidad con el trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia. El autor pone de manifiesto la diferenciación entre la definición legal vigente de cada uno de los grados de incapacidad permanente y la nueva, ya incorporada al articulado del texto normativo, pero pendiente de entrar en vigor, al mismo tiempo que destaca las disfunciones que ello supone al desarrollar *ex lege* el régimen de compatibilidades. Se detecta esa deficiencia normativa por desaparecer las referencias a la “profesión habitual” y “a todo tipo de trabajo”, cuando se adjetiva la incapacidad, en la legislación proyectada, menciones que, sin duda y al margen de su difícil determinación en algunos supuestos, condicionan notablemente las posibilidades de compatibilizar o no otra actividad o trabajo con el percibo de la pensión. En las reglas expresas –en vigor y, por tanto, consolidadas– sobre este particular, se parte del principio general de compatibilidad, lo que contradice la delimitación legal de alguno de los grados, sobre todo en la incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y en la gran invalidez. El valor añadido de este estudio doctrinal es que, valorando la doctrina jurisprudencial, aporta una interpretación sistemática y finalista que armoniza el marco jurídico de referencia, al mismo tiempo que aporta seguridad jurídica a los beneficiarios de estas prestaciones públicas de Seguridad Social que pretenden ocuparse en la misma o en otra actividad.

El profesor Juan Rosa Moreno (Universidad de Alicante) aborda en su estudio el análisis de una de las reformas que trajo consigo la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC): la supresión de las reclamaciones administrativas previas o, mejor apuntado, su fuerte retranqueo. Esta reforma normativa ha sido el foco de una controversia y preocupación doctrinal debido, esencialmente, a una posible doble interpretación que pone encima de la mesa la vigente literalidad del artículo 69 LRJS, al establecer, ahora con carácter general, que para poder demandar a las Administraciones públicas ante la jurisdicción social es requisito necesario haber agotado la vía administrativa. El artículo lleva por título *El agotamiento de la vía administrativa como presupuesto para el control judicial de los actos administrativos de naturaleza laboral*, y se centra principalmente en clarificar si el agotamiento de la vía administrativa se exige con carácter general como sustitutivo de la reclamación previa suprimida o, por el contrario, ha de operar exclusivamente cuando concurren los presupuestos para su exigibilidad, pudiendo demandar a las Administraciones públicas directamente, sin necesidad de cumplimentar requisito administrativo previo alguno. Además, en el artículo se analizan

otras cuestiones de importancia sobre la revisión judicial de los actos administrativos por parte de la jurisdicción social; cuestiones que también han sido modificadas y que conducen, en definitiva, a un nuevo perfil de los presupuestos procesales exigibles para el enjuiciamiento de los actos administrativos, incluyendo los actos administrativos de naturaleza laboral. El número de la Revista se cierra con tres reseñas.

La primera, realizada por el abogado y ayudante de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile, Francisco Alberto Ruay Sáez, sobre la monografía del profesor Raúl Fernández Toledo, titulada *El poder disciplinario del empleador*.

Sara Mijares García (becaria de ADAPT) es la autora de la segunda reseña sobre la monografía titulada *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, obra de José Sánchez Pérez.

Finalmente, destaca la reseña titulada *Gender Equality in Law*, realizada por David Gutiérrez Colominas sobre la monografía de Bárbara Havelkova, en la que se analiza la realidad jurídica de la República Checa en materia de igualdad de oportunidades entre sexos.

Fernando Ballester Laguna

Catedrático de Escuela Universitaria
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo