

REVISTA DE REVISTAS

[REVIEW OF REVIEWS]

- **ACTUALIDAD LABORAL, NÚM. 13-14 (2012)**

M^a.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, «Luces y sombras de la reforma de la pensión de jubilación en Italia: su aplicabilidad al caso español», págs. 1548-1577.

Resumen: «La experiencia italiana puede ser aleccionadora, ya que ha tenido que afrontar una importante sucesión de reformas, lo que permite confrontar el resultado de ese periplo reformador con la efectuada por la Ley española 27/2011, de 1 de agosto, y extraer una serie de conclusiones aplicables a la reforma de la jubilación en España».

- **ACTUALIDAD LABORAL, NÚM. 19-20 (2012)**

C. FERREIRO REGUEIRO, «La unidad económica y social: una institución ambivalente de Derecho francés con predicamento en el Derecho español», págs. 1946-1963.

Resumen: «La unité économique et sociale (UES) regulada en el art. L.2322-4 del Code du Travail, es una institución de Derecho francés que surgió para unificar la empresa (entendida como actividad) dividida en diferentes sociedades sin que ninguna de ellas alcanzase los cincuenta trabajadores, evitando así la designación de un comité de empresa y del correspondiente delegado sindical, además de la negociación de un convenio colectivo».

- **DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 3 (2012)**

R. MOSLER, «Entwicklungstendenzen im Kollektivvertragsrecht [Tendencias de desarrollo en el Derecho del convenio colectivo]», págs. 283-294.

Resumen: «En el centro de la siguiente contribución, se encuentran —partiendo de las condiciones marco políticas y económicas modificadas— los desarrollos del Derecho de la Unión y del Derecho Constitucional que impactan en el Derecho y en la práctica del convenio colectivo en Austria. En concreto, se tratan con detalle la más reciente jurisprudencia de la Corte Europea de Derechos Humanos sobre el art. 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en el art. 120a de la Ley de Organización de la Empresa y la protección de la negociación colectiva y de las medidas colectivas en el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea».

- **DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 4 (2012)**

E. FELTEN, «Der Gestaltungsspielraum der Kollektivvertragsparteien nach Unionsrecht [El espacio de estructuración de las partes del convenio colectivo según el Derecho de la Unión]», págs. 379-384.

Resumen: «1. La prohibición de discriminación por causa de la edad, que ha sido establecida en el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y concretada por la Directiva 2000/78/CE, se opone a la medida prevista en un convenio colectivo, por la que el salario base de un empleado en el sector público se calcula dentro de la correspondiente escala salarial, según su edad en el momento en que fue contratado. Esta circunstancia no merma el derecho reconocido en el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a negociar y concluir convenios colectivos.

2. Los art. 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, así como el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea hay que interpretarlos en el sentido de que no se oponen a la medida prevista en un convenio colectivo, por la que un sistema de retribución discriminatorio se reemplaza por un sistema de retribución amparado en criterios objetivos, aun cuando se produzca un individualizado efecto discriminatorio del sistema primeramente mencionado durante un período transitorio limitado, para garantizar a los empleados actuales que ya tienen una relación de empleo el tránsito al nuevo sistema sin pérdida de ingresos».

• ***DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 6 (2012)***

W. GAGAWCZUK, «Soziale Grundrechte und die Rechtsprechung des EhGH [Los derechos sociales fundamentales y la jurisprudencia del T(ribunal de)J(usticia de la)U(nión)E(uropea)]», págs. 565-574.

Resumen: «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo que sigue, abreviadamente: Carta) fue festivamente proclamada en diciembre 2000 y es parte, desde diciembre 2009, del Derecho originario. Desde 2006, el T(ribunal de)J(usticia de la)U(nión)E(uropea) también se remite a la Carta en su jurisprudencia.

La contribución empieza con una introducción breve sobre la Carta, que pone el acento en los derechos sociales fundamentales. A continuación, se examina la jurisprudencia del T(ribunal de)J(usticia de la)U(nión)E(uropea), sobre derechos fundamentales, en general, y las decisiones jurídico-sociales que se remiten a la Carta, en especial. En la última parte, se sacan conclusiones de ello. Los puntos importantes de estas conclusiones se construyen sobre dos puntos, señaladamente la cuestión de cómo interpreta el T(ribunal de)J(usticia de la)U(nión)E(uropea) el ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales, de un lado; y el comentario del tema de la eficacia directa o indirecta frente a terceros de los derechos fundamentales de la Unión Europea, del otro lado. Por último, se discuten posibles efectos de la Carta en la protección austríaca frente al despido».

• ***JUSTICIA LABORAL, NÚM. 51 (2012)***

A. DE LE COURT y S. CANALDA CRIADO, «Empleabilidad, plan de acompañamiento social y plan de recolocación: una perspectiva comparada», págs. 35-61.

Resumen: «Las reformas laborales de 2010 y de 2012 han producido un profundo cambio en la regulación de los procedimientos de despido colectivo. Uno de los contenidos del proceso modificados han sido los planes sociales, los cuales, según los modelos propuestos a nivel europeo e internacional, tienen que ser elaborados desde la lógica de la prevención, la colaboración entre todos los actores (empresario, trabajadores, administración) y el seguimiento y el control del cumplimiento del plan. Los planes sociales han sido objeto de las dos reformas laborales, pero su configuración legal ha variado de una reforma a otra, pasando de un tímido refuerzo de su papel como solución colectiva de las consecuencias de la reestructuración a la unilateralización de la decisión sobre medidas alternativas al despido, reduciendo la obligación del empresario a un único plan de recolocación externa en caso de despido de más de 50 personas. El presente artículo analiza el rol jurídico con que el legislador ha dotado a los planes sociales en las dos reformas, valorando especialmente su aportación a la empleabilidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo. El análisis va precedido de un estudio de la normativa internacional y europea relacionada con tales procedimientos, así como algunos modelos propuestos a nivel internacional. También se inscribe en una comparación con la regulación del plan social dentro del procedimiento de despido colectivo en Francia y Alemania, dos modelos en los cuales la adopción de un plan social también resulta obligatorio, aunque va acompañado de más requisitos que en el caso español».

H. YSÀS MOLINERO, «Derecho de negociación colectiva y grupos de empresa: comparación de sus rasgos principales en España y en Francia», págs. 63-75.

Resumen: «Existen sustanciales diferencias entre España y Francia en relación con el abordaje de la cuestión de la negociación colectiva de grupo de empresas. De entrada, en Francia la definición de grupo de empresas a efectos laborales viene establecida legalmente desde 2004, mientras que en España tal intervención legislativa no se ha producido y subsiste el criterio jurisprudencial. Más allá de lo anterior, los criterios de identificación de la existencia de un grupo de empresas difieren notablemente entre ambos países. Por otra parte, el legislador francés, a diferencia del español, ha intervenido también para regular algunos aspectos de la negociación colectiva de grupo de empresas como pueden ser la legitimación para negociar, las condiciones de validez de los acuerdos, o la articulación entre el nivel de grupo y otros niveles de negociación, mientras que sólo de forma muy reciente encontramos una primera intervención puntual del legislador español en la materia».

• **RELACIONES LABORALES, NÚM. 3 (2012)**

H. YSÀS MOLINERO, «La articulación de la negociación colectiva sectorial y de empresa en Francia: ¿un modelo válido para España?», págs. 63-81.

Resumen: «La articulación de la negociación colectiva sectorial y de empresa ha sufrido recientemente en Francia importantes modificaciones. Si bien en las relaciones entre convenios o acuerdos colectivos ha regido tradicionalmente en el país vecino el denominado “principio de favor”, por el que se aplicaba la norma más favorable a los intereses de los trabajadores, dicho principio ha quedado apartado de forma casi definitiva del ordenamiento jurídico social francés con la aprobación de las leyes núm. 2004-391, de 4 de mayo, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social y núm. 2008-789, de 20 de agosto, sobre la renovación de la democracia social. El convenio o acuerdo de empresa se ha convertido en la fuente de derecho común por cuanto el convenio sectorial solamente se aplica en ausencia de disposición del convenio o acuerdo de empresa, a menos que el convenio sectorial disponga otra cosa, pero en todo caso en un número importante de materias vinculadas al tiempo de trabajo. En la práctica, múltiples factores actúan como condicionantes para que los cambios derivados de las nuevas normas se estén produciendo de forma lenta y progresiva».

• **RELACIONES LABORALES, NÚM. 3 (2012)**

F. MARÍN LIZARRAGA, «Una aproximación de derecho comparado al asociacionismo profesional militar», págs. 67-85.

Resumen: «Siguiendo el precedente abierto por la Ley Orgánica 11/2007 de derechos y deberes de la Guardia Civil, la reciente promulgación de la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de las Fuerzas Armadas consolida en el ordenamiento jurídico español la posibilidad de que la satisfacción de intereses profesionales, económicos y sociales pueda llevarse a cabo al margen de la libertad sindical y al amparo de otro derecho fundamental, el de asociación, dotado de las mismas garantías.

Se trata, en definitiva, de un avance que en el panorama de los países de nuestro entorno presenta un alcance dispar y nada homogéneo, pues el personal militar y el de policía, aun teniendo reconocidos derechos con contenidos equivalentes, suele ser modulado su ejercicio en atención a la salvaguardia de intereses o bienes protegidos por los respectivos ordenamientos que, como la disciplina o la neutralidad que rigen en ese tipo de instituciones jerarquizadas, se consideran consustanciales para el cumplimiento más eficaz de las funciones que tienen encomendadas.

En todo caso, el establecimiento en el ordenamiento interno de peculiaridades y condicionantes en el ejercicio de este tipo de derechos colectivos

reconocidos al personal de condición militar encuentra un acomodo formal en los diversos instrumentos y tratados internacionales que contienen declaraciones programáticas de libertades y derechos».

- ***RELACIONES LABORALES, NÚM. 10 (2012)***

D. MONTOYA MEDINA, «La contratación por tiempo determinado y la prevención de su abuso en el Reino Unido», págs. 61-84.

Resumen: «La contratación por tiempo determinado es un tema de constante actualidad en la Unión Europea y en sus Estados miembros, estrechamente vinculado a la política de empleo, la evolución de la economía y la calidad de vida de la población trabajadora.

En el presente estudio, tras recorrer los principales contenidos del marco comunitario que ordena esta materia, especialmente la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, que es fiel reflejo de la doble dimensión de este tipo de contratación -la funcional, que lo configura como un instrumento de flexibilidad interna, y la del abuso en su utilización-, se centra la atención en el vigente régimen jurídico regulador de la contratación por tiempo determinado en el Reino Unido, en los límites normativos que la legislación anglosajona ha instaurado para atemperar su utilización, y en su cuestionable eficacia a la luz del ordenamiento comunitario».

- ***RELACIONES LABORALES, NÚM. 11 (2012)***

J.M. ZUFIAUR NARVAIZA, «Las consecuencias sociales de las políticas europeas», págs. 59-65.

Resumen: «Se puede afirmar que a la crisis que estamos ahora padeciendo ya le habían antecedido otras y que ésta se ha venido incubando desde principios de los años setenta del siglo pasado. La política social europea estaba, antes de que llegara esta crisis, sujeta a una profunda parálisis y a un notable deterioro. Ejemplos de ello, son las propuestas de directivas sobre servicios, jornada de trabajo, o sobre desplazamiento de trabajadores. También un conjunto de sentencias del Tribunal Europeo de Justicia, que anteponían el derecho de establecimiento sobre los derechos fundamentales del trabajo.

Las políticas que emanan desde la UE perjudican a los países que no tienen una balanza de pagos excedentaria (Alemania, Austria, Holanda, Finlandia), pero existen alternativas económicas a estas políticas. En realidad, las políticas que se están aplicando no deberían calificarse de económicas, sino de ideológicas, y no han hecho más que agravar el problema del desempleo. Nos enfrentan a la lucha por un modelo de sociedad».

- ***RELACIONES LABORALES, NÚM. 13-14 (2012)***

M^a.J. SERRANO GARCÍA, «Los permisos de maternidad, paternidad y parentales en los instrumentos jurídicos de la Unión Europea», págs. 65-111.

Resumen: «En la Unión Europea, las políticas que afectan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal poseen una larga tradición. Como se comprobará en las siguientes páginas, los instrumentos jurídicos en los que se han concretado estas políticas han sido elaborados, en el marco de las actuaciones comunitarias destinadas a conseguir la igualdad de género, a proteger la salud de las personas y, en fin, a atender a las necesidades del mercado de trabajo. Numéricamente, son inferiores aquellos instrumentos jurídicos llamados específicamente a dar una respuesta al amplio abanico de problemas que presente el conflicto existente entre el trabajo y, por otro lado, la vida familiar y la vida personal, más allá de las cuestiones antes señaladas. Además, y en gran parte debido a la situación descrita, las medidas adoptadas han resultado ser insuficientes o inadecuadas, para dar respuesta a los cambios que genera la llegada de un nuevo hijo. Desde hace algunos años, el legislador comunitario viene sometiendo las directivas que inciden en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a un proceso de cambios. No obstante, a día de hoy, el engranaje jurídico que ha resultado de su trabajo no sirve adecuadamente a su objetivo de poner fin a las deficiencias generadas por el anterior. En esta dirección, actúa, muy especialmente, el hecho de que no ha modificado la Directiva 92/85/CEE, aunque existe un proyecto destinado a hacerlo; que la Directiva 2010/18/UE, ha introducido una serie de cambios que no son capaces de terminar con los problemas anteriormente existentes; que el permiso de paternidad carece de una regulación completa y específica, encontrándose recogido en la Directiva 2006/54/CE; y, en fin, que la Directiva 2010/41/UE no ha conseguido acercar suficientemente los derechos que actúan en el ámbito del trabajo autónomo a los propios del trabajo asalariado, a la vez que evidencia que en el primero de estos ámbitos no existe un cuerpo normativo que regule específicamente los permisos vinculados a la llegada de un nuevo hijo».

- ***RELACIONES LABORALES, NÚM. 15-18 (2012)***

J.L. GIL Y GIL, «Concepto de trabajo decente», págs. 77-120.

Resumen: «El artículo examina el concepto de trabajo decente, en su triple dimensión de concepto ético-jurídico, marco integrador y respuesta a la globalización y a la crisis financiera y económica. El ideal del trabajo decente, de carácter consensual, dinámico, dialéctico y universal, ha logrado un gran éxito en términos políticos. Hay un umbral, pero no un techo de trabajo decente. Por eso, esta noción puede aplicarse no solo en los países en desarrollo, sino también en las sociedades avanzadas, en las que aún queda un gran trecho para lograr una justicia social plena. Con todo, habría que depurar y clarificar el concepto, para dotarlo de una mayor fuerza».

P. AUVERGNON, «De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización», págs. 121-139.

Resumen: «El concepto de trabajo decente es de gran actualidad, por el lugar que ocupa en la estrategia desarrollada por la Organización internacional del Trabajo (OIT) frente a los desafíos que plantea la globalización a esta organización. Si la expresión “trabajo decente” no aparece en la Constitución del OIT de 1919, ni en la Declaración de Filadelfia de 1944, se impone tras la Declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo de 1998. El concepto está en el hueco de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. El “trabajo decente” no es para la OIT únicamente una operación de comunicación acertada, o un instrumento interno de reorganización de los programas. La estrategia del “trabajo decente” podría indicar que la prioridad no está ya en las normas, sino en el empleo, haciendo de la OIT, en cierto modo, una “agencia de globalización”. Queda por saber si este nuevo método de intervención conducirá a una política normativa “blanda y a geometría variable”, que margine una gran parte de las normas internacionales del trabajo, o si llevará a una mayor efectividad de una parte de ellas y a una mejora efectiva de la situación concreta de los trabajadores en todas las partes del mundo».

J.-M. SERVAIS, «El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica», págs. 141-166.

Resumen: «A fin de combinar condiciones de trabajo aceptables con un crecimiento económico que cree empleos, el debate en la Organización internacional del trabajo ha evolucionado hasta una reflexión sobre modos de regulación menos obligatorios que sus convenios. La expresión “trabajo decente”, que corresponde al concepto de “flexiseguridad”, aparecido en la misma época en los círculos europeos, busca de igual manera reunir dentro de una visión única todos los elementos de un desarrollo económico y social armonioso. El objeto del presente artículo es esta noción central en las actividades de la Organización, así como su puesta en práctica».

J. CARBY-HALL, «Promoción de los derechos en el trabajo», págs. 167-193.

Resumen: «El trabajo examina la promoción de los derechos en el trabajo, como uno de los objetivos estratégicos esenciales del trabajo decente. Recuerda qué derechos en el trabajo protegen las normas internacionales, los tipos de normas que produce la Organización Internacional del Trabajo y las ventajas que se derivan de su cumplimiento. Estudia luego las respuestas de la Organización Internacional del Trabajo para abordar la crisis económica mundial y, en particular, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y

el Pacto Mundial para el Empleo. El Pacto Mundial para el Empleo ofrece la respuesta del trabajo decente a la crisis económica, e intenta mitigar el impacto de la crisis en las empresas y los trabajadores. El objetivo estratégico de este pacto es poner el empleo y las cuestiones del mercado, la protección social y el respeto de los derechos en el trabajo en el centro del escenario, para hacer frente a la crisis mediante el diálogo social orientado».

J.E. LÓPEZ AHUMADA, «Principios jurídicos y promoción de la igualdad de género como garantía del trabajo decente: problemas y experiencias en el seno de la OIT», págs. 195-233.

Resumen: «El presente estudio analiza la proyección de la igualdad de género como un elemento constitutivo del propio principio de trabajo decente. Concretamente, se presenta el contenido de las acciones de la OIT dirigidas a impulsar la integración de la perspectiva de género en las políticas nacionales de contenido laboral y social. Desde esta perspectiva, las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres se manifiestan en el ámbito laboral como un obstáculo, que tiene que ser superado para alcanzar el objetivo del “trabajo decente para todos”. El trabajo analiza las técnicas de fomento del trabajo decente en relación la igualdad de género y sistematiza las principales medidas de protección reguladas en los Convenios Internacionales con el fin de desarrollar condiciones laborales justas ligadas a la dignidad de la persona. En concreto, se destaca la consecución de una remuneración adecuada, el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, la aplicación equitativa de las condiciones laborales, la seguridad jurídica, así como otros supuestos actuales relativos al principio de no discriminación en el trabajo y en el empleo. De este modo, se repasan las principales situación injustas que dificultan la consecución de la igualdad de género e impiden satisfacer las oportunidades efectivas de empleo. Y ello en la idea de que el trabajo decente depende del desarrollo de relaciones laborales neutras, donde se respete la igualdad como piedra angular de los sistemas jurídicos-laborales. Se repasa, pues, las principales medidas destinadas a configurar modelos de relaciones laborales estables, que pueden resistir los cambios de los ciclos económicos y evitar la exclusión social, la pobreza y la generación de nuevas formas de desigualdad».

T. USHAKOVA, «El trabajo decente en el contexto de la migración internacional», págs. 63-258.

Sumario: «I. Introducción. II. Conexión entre el trabajo decente y la migración. III. Protección de los trabajadores migrantes en el marco de la OIT. IV. Promoción del trabajo decente para los trabajadores migrantes en la etapa actual. V. Conclusiones.».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 58 (2012)**

U. ROMAGNOLI, «El derecho del trabajo ante la crisis», págs. 13-27.

Sumario: «1. La ambigüedad estructural del derecho del trabajo. 2. La constitucionalización del derecho del trabajo. 3. En espera del re-equilibrio a nivel mundial que vendrá. 4. Por qué la emergencia económica llega a ser una emergencia democrática. 5. Inversiones de tendencia. 6. La contribución de los juristas del trabajo para salir de la crisis y más allá».

G. GONZÁLEZ AGUDELO, «Respuesta jurídico-penal al trabajo de los menores de edad. Aplicación de las normas internacionales o comunitarias a supuestos no previstos en las normas internas», págs. 47-67.

Sumario: «1. Introducción. 2. Configuración del marco jurídico general protector de los derechos laborales del menor de edad. 2.1. Ámbito internacional. 2.2 El trabajo de los menores en el derecho interno español. 2.2.1. El trabajo del menor de edad en el derecho laboral. A. Situaciones excepcionales. a) Trabajo familiar. b) Trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad [art. 1.3 d) ET]. c) La medida penal de prestaciones en beneficio de la comunidad. 2.2.2. Protección penal de los derechos laborales del menor. 3. La aplicación de las normas internacionales a supuestos no previstos en las normas internas. 3.1. La problemática específica de las normas europeas derivadas. 4. Conclusión.

- ***REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 59 (2012)***

I. DAUGAREILH, «Los derechos humanos y el comercio internacional», págs. 13-32.

Sumario: «1. Introducción. 2. La exclusión de los derechos humanos del campo del derecho internacional económico. 2.1. Una incompatibilidad admitida de manera convencional. 2.2. Una incompatibilidad socialmente cuestionada. 3. La exclusión de las empresas transnacionales del campo del derecho internacional de los derechos humanos. 3.1. El debilitamiento del derecho internacional por la soft law. 3.1.1. Las tentativas repetidas y abortadas de las Naciones Unidas. 3.1.2. La revisión de los Principios directores de la OCDE. 3.2. La privatización del derecho internacional por ISO. 3.2.1. La apropiación del derecho internacional. 3.2.2. La distanciación del derecho por la norma ISO 26000».

- ***REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, NÚMS. 1-2 (2011)***

P. ROMANO MARTINEZ y L. GONÇALVES DA SILVA, «Parecer [Dictamen]», págs. 85-143.

Extracto: «I. Se solicitó por el Sindicato Nacional de Cuadros Técnicos Bancarios (SNQTB), con carácter de urgencia, la apreciación de la compatibilidad constitucional de las reducciones salariales impuestas por la Ley de Presupuestos del Estado para 2011 (artículo 19), al sector empresarial del Estado (Banco Portugués de Negocios y Caja General de Depósitos).

II. Se solicita también, en caso de respuesta afirmativa al punto I, que se aclare si los argumentos eventualmente dados en relación con dicho punto son extensibles a los Institutos Públicos (Instituto de Financiación de la Agricultura y Pescas, I.P.), sujetos al régimen del contrato de trabajo en funciones públicas.

III. Se cuestionó igualmente la apreciación de la legalidad (en sentido amplio) de las reducciones salariales ocurridas en el Banco de Portugal, con base en el siguiente comunicado datado el 17 de enero de 2011».

• ***REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, NÚMS. 3-4 (2011)***

B. DA GAMA LOBO XAVIER, «O processo especial de impugnação do despedimento colectivo», págs. 49-86.

Sumario: «I. Introdução.- II. Função do juiz. Estrutura do “judicium”.- III. Assento normativo. Pressupostos processuais. Providências cautelares.- IV. Impugnação do despedimento e recurso.- V. Conclusão».

P. ROMANO MARTINEZ, «Alterações de regimen jurídico e tutela de direitos adquiridos», págs. 87-148.

Sumario: «1. Problemas suscitados por alterações introduzidas num regime jurídico. 2. Aplicação no tempo de alterações a um regime jurídico. A) Enunciado. b) Direito transitório. c) Sucessão no tempo de regimes jurídicos. α. Aplicação imediata do novo regime. β. Sobrevigência do anterior regime jurídico. γ. Retroactividade. 1) Noção. 2) Tipos de retroactividade. 3) Limites à retroactividade. 4) Facto passado. 5) Direitos adquiridos e expectativas. δ. Retroconexão. 3. Solução comum da lei civil. a) Enunciado. b) Distinção entre condições de validade, efeitos e conteúdo. 4. Regimes especiais. a) Referência exemplificativa; o caso dos fundos de pensões. b) Alteração de prazos. c) Solução prescrita em sede laboral. α. Sucessão de leis no tempo. β. Direitos adquiridos. γ. Sucessão no tempo dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. d) Alterações ao regime de segurança social. e) Alterações a regimes privados de pensões e complementos de reforma. α. Enquadramento. β. Usos laborais. γ. Régime societário. 5. Tutela de direitos adquiridos. a) Sentido da expressão direitos adquiridos: crítica; teoria do facto pretérito. b) Tutela de expectativas. c) Tutela de confiança.

• ***REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL Y COMUNITARIO, NÚM. 97 (2012)***

C. GARCÍA DE CORTÁZAR, «Extensión de las normas de coordinación de Seguridad Social a los nacionales de terceros Estados. El Reglamento UE 1231/10», págs. 15-31.

Resumen: «El autor analiza el discurso de la Presidencia española del primer semestre del 2010, poniendo de relieve los logros obtenidos en una época de sequía normativa y de moratoria social. Hace hincapié en el desarrollo de la Seguridad Social comunitaria en el ámbito de la coordinación, centrándose en el Reglamento 1231/10 por el que se extienden las disposiciones del Reglamento 883/04 a los nacionales de terceros Estados. En este sentido, compara el nuevo Reglamento 1231/10 con el Reglamento 859/03, poniendo de manifiesto las ventajas comparativas del primero.

El artículo hace un repaso práctico de los trabajos en paralelo con el Parlamento Europeo y con el Consejo. A este respecto incide en la nueva norma de mayoría cualificada que ha sustituido a la unanimidad para la adopción de decisiones por parte del Consejo. Asimismo ofrece una perspectiva sobre la necesidad de negociar extraoficialmente con los Estados Miembros para conseguir que las oposiciones o rechazos sean pacíficas y que no se desate una conflagración entre Estados miembros que impida llevar a buen puerto las iniciativas legislativas debatidas.

Finalmente, se examina lo que se denomina geometría variable de las normas de coordinación para trabajadores de terceros Estados, cuya protección varía en base a tres escenarios: Dinamarca, que no aplica los Reglamentos de coordinación para ciudadanos de terceros Estados; Reino Unido, que continúa sujeto al Reglamento 859/03 y el resto de los Estados, que están vinculados por el nuevo Reglamento 1231/10.

El autor concluye resaltando la apuesta firme y decidida de la Presidencia española por la dimensión social, amenazada en la actualidad por la crisis económica y sobre todo por el euroescepticismo de parte de la sociedad europea».

M. DE LA CORTE RODRÍGUEZ, «La igualdad entre hombres y mujeres en la Seguridad Social: especial referencia a la nueva Directiva sobre igualdad de trato en el trabajo autónomo», págs. 49-75.

Resumen: «En este artículo se lleva a cabo un estudio de la nueva Directiva sobre igualdad de trato en el trabajo autónomo, adoptada bajo la Presidencia española de la UE de 2010, haciéndose una especial referencia a sus disposiciones de Seguridad Social.

De forma preliminar, se realiza una revisión de la aplicación a nivel comunitario del principio de igualdad de trato en el ámbito de la Seguridad Social, que se base en lo que se conoce como los tres pilares de la pensiones: las pensiones legales, las pensiones de empresa y las pensiones privadas.

A continuación se analiza la Directiva antigua, la de 1986, que supuso un avance tímido en la igualdad de trato en el trabajo autónomo, pues algunas de sus

disposiciones son meras recomendaciones. En lo que respecta a sus disposiciones de Seguridad Social, obliga a los Estados miembros a crear un sistema voluntario de Seguridad Social para los cónyuges colaboradores de los trabajadores autónomos, siempre y cuando se den dos condiciones: que exista un sistema de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y que los cónyuges colaboradores no tengan derechos derivados de Seguridad Social del trabajador autónomo. La protección de la maternidad de las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras se queda en una recomendación.

Por último, se estudia la Directiva de 2010, que ha supuesto un avance notable en la materia, sobre todo en lo que atañe a los aspectos de Seguridad Social. La Directiva obliga a los países miembros a establecer un Sistema de Seguridad Social para los cónyuges y parejas de hecho colaboradores -que podrá ser voluntario u obligatorio- cuando exista un Sistema de Seguridad Social para los trabajadores autónomos. Al eliminarse la segunda condición, se concibe por fin la protección social de los colaboradores como un derecho propio y no derivado. Además, se crea por primera vez a nivel europeo una prestación de maternidad de 14 semanas para las trabajadoras autónomas y las cónyuges y parejas de hecho colaboradoras. A pesar de la gran repercusión social que implica la nueva Directiva a nivel comunitario, no va a tener impacto en el ordenamiento jurídico español, pues sus novedades ya están contempladas en el mismo».

M.D. VALDUEZA BLANCO, «Decisiones del Consejo de la Unión Europea sobre acuerdos de asociación y estabilización: un avance en la dimensión externa de la Unión Europea en materia de Seguridad Social coordinatoria», págs. 101-133.

Resumen: «Durante la presidencia española del Consejo de la Unión Europea, que tuvo lugar en el primer semestre de 2010, se produjo la confluencia de la aprobación de dos instrumentos jurídicos muy significativos: por un lado, en cuanto a la dimensión interna de la Unión, se contó con el RE 1231/2010, que hace extensivo el RE 883/2004 a los nacionales de terceros Estados: por otro lado, respecto de la dimensión externa, los Proyectos de Decisión de los Acuerdos de Asociación de la UE con terceros Estados, celebrados entre el año 1998 y el 2005.

Los dos instrumentos constituyen un paso decisivo en orden a dar cumplimiento al propósito sentado en el Consejo europeo celebrado en Tampere, en octubre de 1999, respecto del estatus jurídico que deben poseer los nacionales de terceros Estados en la Unión Europea, ocupándose el presente trabajo sólo del segundo de ellos, esto es, de los Proyectos de Decisión del Consejo de la UE sobre los Acuerdos de Asociación Euromediterráneos celebrados con Marruecos, Túnez, Argelia e Israel y de los de Estabilización y Cooperación llevados a cabo con la ex República Yugoslava de Macedonia y con Croacia, respecto de las materias de seguridad social coordinatoria.

La virtualidad de estos Proyectos de Decisión, que serán finalmente Decisiones cuando sean definitivamente adoptados en el Consejo de Asociación, estriba, grosso modo, en que materializa la posibilidad de exportar las prestaciones

que se recogen en los Acuerdos, a los trabajadores, supervivientes y miembros de la familia, fuera del espacio comunitario. Supone también que, por parte de los terceros Estados parte del Acuerdo, se cumplan los extremos de éste, reconociendo a los ciudadanos comunitarios los derechos de seguridad social, como hasta ahora se veían obligados a cumplir los Estados miembros respecto de los ciudadanos de los terceros Estados, a tenor de la jurisprudencia del TJUE.

Llegar a alcanzar un Proyecto de Decisión por parte de los Estados miembros de la UE constituye un hito sobresaliente por parte de la presidencia española, al lograr sumar los aspectos en los que había concordia y conseguir, en los que existían diferencias, aportar propuestas, abrir debates y, en definitiva, llegar a clausurar el texto objeto de este estudio que, de manera meticulosa, incorpora no sólo la institución de la exportación de las prestaciones fuera del espacio comunitario, que también, sino los mecanismos de cooperación y control para que la misma funcione en toda regla».

D.T. KAHALE CARRILLO, «La libre circulación de los solicitantes de asilo en la Unión Europea: la puesta en marcha del Sistema Europeo Común de Asilo», págs. 135-153.

Resumen: «La Comisión de las Comunidades Europeas prosigue sus trabajos para finalizar antes de 2012 el Sistema Común Europeo de Asilo (SECA). El SECA se basa en el establecimiento de un procedimiento común de asilo y en un estatuto uniforme válido en todo el territorio de la Unión Europea. El objetivo último perseguido es el establecimiento de un ámbito de acción uniforme y de un sistema que garantice un alto grado de protección a las personas que de verdad lo necesiten en igualdad de condiciones en todos los Estados miembros, al tiempo que trate de forma justa y eficiente los casos que se estime que no necesitan dicha protección.

El presente trabajo analiza las dos fases que comprende el SECA, en el que busca conseguir normas de protección internacional más armonizadas y de mayor calidad. En este sentido, se estudian principalmente tres instrumentos fundamentales: a) Directiva sobre las condiciones de acogida, b) Directiva sobre procedimientos de asilo, c) Directiva sobre normas mínimas. Seguidamente, se analizan las futuras actuaciones europeas, tras estudiar el papel que juega la Oficina Europea de Apoyo al Asilo en el SECA y las observaciones realizadas por el Parlamento Europeo a la acogida de los solicitantes de asilo en los Estados miembros».

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 154 (2012)**

F. ELORZA GUERRERO, «Transposición de la Directiva 2009/38/CE y reforma de la Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», págs. 89-132.

Resumen: «La obligada transposición de la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria, se encuentra en el origen de la reforma de la Ley 10/1997, reguladora en España del régimen del comité de empresa europeo, por la Ley 10/2011, de 19 de mayo. El presente estudio se concentra en analizar, desde una perspectiva crítica, la indicada reforma, partiendo de los principios establecidos en la Directiva comunitaria, para a continuación realizar una consideración detenida tanto de la tramitación parlamentaria de la reforma como de los principales aspectos que integran la mencionada Ley 10/2011. Si bien la norma española, en correspondencia con los principios de la Directiva comunitaria, introduce en nuestro ordenamiento jurídico todo un conjunto de normas que pretenden mejorar el ejercicio de los derechos de información y consulta transnacional, el margen de actuación en la materia otorgado a la autonomía colectiva abre la posibilidad de un futuro ejercicio desigual de los mencionados derechos».

• **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 155 (2012)**

A. ARUFE VARELA, «Los “minijobs” alemanes. Un estudio de su régimen jurídico laboral y de seguridad social comparado con el del “trabajo marginal” español, industrial y doméstico», págs. 17-36.

Resumen: «En Alemania, existen registrados actualmente más de 7 millones de “minijobs” (y en consecuencia, otros tantos “trabajadores marginales”), caracterizados por corresponderles un salario no superior a 400 euros. Evidentemente, estos “minijobs” (que pueden ser industriales y domésticos) contribuyen a desdramatizar estadísticamente las cifras de paro de dicho gran país centroeuropeo. En este trabajo, se analizan los equivalentes españoles de dichas dos grandes especies de “minijobs”, al hilo de las últimas reformas “menores” habidas en nuestro mercado de trabajo».

• **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 156 (2012)**

J. CABEZA PEREIRO, «El reconocimiento internacional y europeo del Derecho de Huelga», págs. 43-57.

Resumen: «La doctrina de los organismos internacionales y también la de la Unión Europea ostentan una importancia indiscutible en la conformación del

derecho de huelga. Por consiguiente, es importante prestar atención a los informes, recomendaciones y pronunciamientos que se producen al respecto. Este artículo pretende una actualización de todo este bagaje, con particular atención, como no podía ser de otro modo, a los informes del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la OIT. Pero sin olvidar los instrumentos fundamentales del Consejo de Europa. De un lado, el Comité Europeo de Derechos Sociales, el cual al amparo de la Carta Social Europea, ha elaborado criterios de sumo interés en sus conclusiones sobre los sistemas jurídicos de los distintos Estados europeos. De otro, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuyas sentencias más recientes reconocen y albergan con amplitud este derecho en el art. 11 del Convenio Europeo de 1950. En contraste, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncia en términos más restrictivos, al enfrentar la huelga con las grandes libertades de establecimiento y de prestación de servicios del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea».

• ***REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NUM. 1 (2012)***

P. KURCZYN VILLALOBOS, «Observations sur la législation mexicaine relative à l'égalité des genres au travail», págs. 11-23.

Resumen: «The women's subordinated work has been always unfairly paid and subject to discrimination. The Constitution (included some labor protection provisions which was later misunderstood as "legal discrimination" and was not derogated until 1975. Nevertheless, recognition for women's political rights was established in 1953. The formal legal equality between women and men was not enacted until 1974 with a very simple declaration: "Woman and man are equal before the law". Nowadays, political policies are striving to reach effective regulation through different instruments».

Y. MIZUMACHI, «Métamorphose du droit du travail : le fondement théorique et le cas japonais», págs. 25-35.

Resumen: «This paper discusses new fundamental theories on the metamorphosis of labour law (on the one hand, the theory of "proceduralisation law" a philosophical point of view, and secondly, the "structural approach" to economic aspiration) and current examples observed in the Japanese labour law. Reflection of a comparative perspective sheds light on the future of law and of our society».

S. GAMONAL CONTRERAS, «Le préjudice moral causé par la rupture du contrat de travail en droit chilien», págs. 37-44.

Resumen: «This article analyzes the Chilean labor law's evolution regarding compensation for non-material damage related to the termination of the employment contract, including those set by seniority. From this perspective, we will analyze the case of exceptional granting of additional compensation, and then we will explore the non-material loss sustained by the employee under the new dismissal, which violates basic human rights human rights».

P. SECUNDA, «Réflexions sur les questions de souveraineté et de juridiction dans le Droit Mondial des prestations sociales».

Resumen: «This article concerns the extraterritorial application of the U.S. Employee Retirement Insurance Act (ERISA) to U.S. employees in other countries. Additionally, this article examines ERISA coverage issues for foreign employees in the U.S., both legal and illegal and both working for foreign government and non-government employers. After surveying the tangled web of ERISA law in this context, the article proposes two statutory fixes and one new path for courts to take in applying employment benefits law in the immigration milieu».

P. LORBER, «La protection des travailleurs en contrat à durée déterminée : l'utilisation délibérée de la directive européenne».

Resumen: «While doubts were expressed about the extent of the protection offered by the Fixed Term Workers Directive, the Court of Justice of the European Union (CJEU) has helped individuals ascertaining their rights. The case-law has particularly elevated the principle of equal treatment to a higher standard and has restricted the discretion given to Member States when choosing how to limit the successive recourse to fixed term contracts. The Court's decisions have nevertheless buttressed the regulatory gaps which restrict the effectiveness of the Directive».

J. PARK, «Le travail sous-traité en droit coréen : une double crise de la notion et de la réalité».

Resumen: «The phenomenon “subcontracted work”, how diverse it may be in its forms, has in common the bursting of a corporate image organized with a labour group. This puts into crisis the traditional notions that underlie our labour law. This crisis of the notion is part of a deeper crisis of reality: substitution of the invisible space (gonggan) for the visible place (jangso). How to make the invisible visible?».

• ***REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NUM. 1 (2012)***

C. PAPADIMITRIOU, «Le droit du travail grec face à la crise: un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique», págs. 6-16.

Resumen: «Responding to the economic crisis the Greek labour law was marked by several amendments. Although the initial measures took were strengthening of protective rules, the provisions adopted afterwards are directed towards the deregulation and alters deeply its physiognomy. Those amendments are particularly significant; so that we can now talk about a deconstruction of collective labour law».

P.-Y. VERKINDT, «Regards sur le droit du travail français contemporain dans la crise économique et financière», págs. 30-36.

Resumen: «The successive phases of crisis in France since for over thirty years have formed or reshaped entire sections of the labour law. In a surprising way, the 2008 financial crisis has not caused, until the beginning of 2012, major legislative amendments nor even affected the processes initiated previously. In contrast, it is expected that the coming years will force an extensive revisions of the social law».

G. LOY, «La réforme italienne: entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique», págs. 38-48.

Resumen: «Recent changes to Italian labour laws are not as radical as those enacted in Spain. Nonetheless these reforms do touch upon the sensitive issue of reintegrating workers who have been the subject of an unlawful dismissal, with this right maintained in full only in cases of discriminatory dismissal. There are also modifications in peius to branch collective labour agreements and to the law governing them, with the new possibility of concluding individual company-level agreements. This could open the door for a more radical shake-up of the traditional Italian trade-union system. The 2012 reform, inappropriately inspired by the principles of “flexicurity”, transcribes the demands of the European Central Bank into Italian law with a view to cutting regulations and reducing the cost of labour».

L. MITRUS, «Crise économique et droit du travail: l'expérience polonaise», págs. 50-58.

Resumen: «The present elaboration is devoted to the analysis of the Law on the relief of the effects of the economic crisis for entrepreneurs and workers which was in force in Poland in 2009-2011. Author introduces the background of this anti-crisis law and presents its provisions. The special solutions concerned financial aid and subsidies to entrepreneurs in transitory difficulties as well as rules on working time and fixed-term employment contracts. Experiences from practical application of the Law and possibilities to integrate certain anti-crisis institutions into the Labour Code are also presented».

M. MAUL-SARTORI, U. MÜCKENBERGER y K. NEBE, «Le droit social allemand face à la crise financière : une protection segmentée», págs. 60-72.

Resumen: «The social impact of the financial crisis has been weakened by two elements: the short-time policy promoted by the Government and the social partners concertation. The legal restructuring of the labour market had taken place relatively long before, and independently from, the financial crisis. However, the labour and social security law reforms have contributed to the characteristic segmentation (“dualisation”) of the German labour market. This segmentation seems to increase after the crisis».

C. KOLLONAY-LEHOCZKY, «Panorama du nouveau code du travail hongrois: entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée», págs. 74-95.

Resumen: «Arguing the economic crisis and more specifically the Hungarian economic difficulties, a new Labour Code – shattering the concept and function of labour law – was literally imposed without any prior democratic debate. Determined to encourage employment and increase national competitiveness on the global market, the Government pursues an unchanging objective around saving costs and risk for the employers and opens wide opportunity to derogate even from the lowered statutory standards; no matter the weakening of employees' statutory protection».

C. BARNARD, «L'effet de la crise sur le droit du travail au Royaume-Uni : révolution ou évolution?», págs. 96-105.

Resumen: «Despite the fact that the United Kingdom is not under the discipline of the troika, its financial situation is precarious. Under the pretext of addressing its economic problems, the British government, dominated by the Conservative party, has taken the opportunity to deregulate labour law, especially the rules on unfair dismissal, which are already some of the least restrictive in the world. The situation of employees is going to get worse».

• **TEMAS LABORALES, NÚM. 113 (2012)**

M.A. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, B. TER HAAR y A. KUN, «Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de la naturaleza legal de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional», págs. 13-47.

Resumen: «Con la internacionalización, temas tradicionalmente regulados por el Derecho Laboral como las condiciones de trabajo, han desbordado también las fronteras de los ordenamientos nacionales y se han convertido en materias de regulación en el ámbito transnacional. Dos instrumentos recientes en ACDCT, VOL. V (2013), ISSN: 1889-4224, PÁGS. 205-224

este ámbito son los códigos de conducta, elaborados en el contexto de la responsabilidad social empresarial y los acuerdos marco globales. Ambos son etiquetados como instrumentos de soft law al considerarse no vinculantes jurídicamente, aunque, de hecho, pretenden generar un efecto normativo. Para conseguir un mejor entendimiento del funcionamiento de estos instrumentos, el trabajo introduce un modelo que se construye en torno a tres dimensiones: legalidad en la forma de elaboración, contenido y estructura para asegurar la eficacia o cumplimiento de los mismos».

M. CORREA CARRASCO, «La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo: estudio comparado», págs. 49-73.

Resumen: «La influencia del entorno de trabajo sobre la salud psíquica provoca una serie de patologías como estrés, ansiedad o depresión que suponen en la actualidad una de las principales causas de incapacidad laboral y, según la opinión de organismos internacionales especializados, como la OIT o la OMS, se prevé que esta tendencia se intensifique en un futuro próximo. No en vano, su consideración como uno de los principales riesgos laborales emergentes está estrechamente vinculada a los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, tanto en lo que se refiere a su gestión y organización (precariedad en el empleo, falta de control sobre la actividad, impacto de las nuevas tecnologías) en una economía globalizada, como en lo relativo al propio contenido de la prestación laboral y a su interacción con factores de índole personal. Un análisis comparado pone de manifiesto que el grado de juridificación de fenómenos de esta naturaleza es variable, aunque se aprecia un interés creciente en distintas instancias supranacionales».

H. YSÀS MOLINERO, «Contenido de la negociación colectiva de empresa en Francia», págs. 75-103.

Resumen: «El reforzamiento de la negociación colectiva de empresa que ha tenido lugar en los últimos años en Francia ha ido de la mano de una importante dotación de contenido de los convenios y acuerdos, que se ha producido principalmente a través de dos vías: por una parte, se han introducido numerosas obligaciones de negociar a nivel de empresa, sobre materias como el volumen de empleo en la misma o el empleo de los trabajadores mayores o discapacitados, entre muchas otras; por otra parte, el crecimiento en contenidos de la negociación colectiva empresarial ha encontrado también su base en numerosas remisiones efectuadas por el legislador a los convenios y acuerdos de empresa».

- **TEMAS LABORALES, NÚM. 117 (2012)**

P. AUVERGNON, «Acerca de la intermediación en el mercado de trabajo en Francia», págs. 57-94.

Resumen: «En este trabajo se estudia la intermediación en el mercado laboral en Francia, su evolución, y, en particular, el cambio que se se produce tras la supresión definitiva del monopolio público, instaurado en 1945, a partir de la entrada en vigor de la ley de programación para la cohesión social, de 18 de enero de 2005. En concreto, se analiza la liberalización de la intermediación en el mercado de trabajo y las dificultades que se han planteado en la práctica; la posición del operador público en dicho mercado, sus relaciones con los operadores privados y la actuación de estos últimos».