

- **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 194 (2017)**

M. O. MARTÍN RODRÍGUEZ, «Las directrices de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español», págs. 239-278.

Resumen: «La limitación del tiempo de trabajo no es un aspecto novedoso, desde la revolución industrial el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante gracias al movimiento reivindicativo de la clase obrera. A nivel internacional y europeo han sido dictadas varias normas que han regulado el tiempo de trabajo. La Unión Europea consciente de la incidencia que tiene el tiempo de trabajo sobre la salud y seguridad de los trabajadores dictó una Directiva en 1993 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, objeto de posterior modificación en 2003. Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido que interpretar en gran número de ocasiones la Directiva sobre tiempo de trabajo para poder resolver algunas controversias planteadas».

- **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 196 (2017)**

F. PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL y M. A. GARCÍA RUBIO, «El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos», págs. 41-54.

Resumen: «La inspección empresarial de las comunicaciones electrónicas realizadas por los trabajadores a través de herramientas puestas a su disposición para el desarrollo de la relación laboral da lugar al conocido conflicto entre el poder de dirección y vigilancia del empresario y los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de los trabajadores. Tras ser una cuestión abordada inicialmente por la jurisdicción ordinaria, en los últimos años tanto el Tribunal Constitucional español como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos han tenido ocasión de emitir pronunciamientos sobre esta controversia –el más reciente, la STEDH de 12 de enero de 2016, dictada en el asunto Bărbulescu v. Rumanía–. Con ocasión de esta última Sentencia, el objetivo del presente análisis es exponer, con fines comparativos, los criterios de razonamiento aplicados por una y otra Corte jurisdiccional en la resolución de los asuntos que, en esta materia, se han sometido por el momento a su consideración».

- **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 199 (2017)**

E. M. BLÁZQUEZ AGUDO, «El fomento de los planes de pensiones del sistema de empleo en el Reino Unido. Hacia una obligación empresarial», págs. 97-118.

Resumen: «La nueva realidad demográfica, que ha llevado al aumento del número de pensiones de jubilación, provoca graves ineficiencias en el sistema público de la Seguridad Social. En los distintos Estados se están endureciendo las condiciones de acceso a la protección, de modo que para alcanzar la tasa de sustitución entre salario y pensión es preciso que los trabajadores complementen sus aportaciones. En este contexto, en algunos países se están probando nuevos sistemas complementarios. En el Reino Unido a la vez que se reforman las pensiones de jubilación atendiendo al principio asistencial, se ha introducido un sistema de aportación obligatoria a los planes de pensiones que gestionan las empresas. El análisis de esta regulación es el objeto de este estudio con el fin de poner en evidencia posibles alternativas futuras aplicables en nuestro sistema».

- **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 203 (2017)**

G. PENSABENE LIONTI, «La lucha contra el trabajo no declarado en el marco del Derecho de la Unión Europea: la experiencia italiana del "voucher" entre flexibilidad y seguridad», págs. 45-64.

Resumen: «Se propone un análisis crítico de la compleja materia del "trabajo sumergido", examinando sus notas básicas y los efectos negativos que este fenómeno produce en el ámbito europeo. Se hacen constar las insuficiencias de la norma legal, con especial atención a la legislación laboral italiana sobre los "voucher", y se proponen algunos cambios para asegurar un *minimum* de tutela jurídica a las actuales formas de trabajo "no declarado", "irregular" o "informal", que siguen obstaculizando las políticas económicas, sociales y presupuestarias orientadas al crecimiento del empleo en Europa».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 10 (2017)**

S. BARCELÓN COBEDO, «La Incorporación a la Seguridad Social del Trabajo No Remunerado del Hogar: La Experiencia Ecuatoriana», págs. 229-247.

Resumen: «El trabajo versa sobre la Ley ecuatoriana de inclusión en la Seguridad Social de las personas que se dedican de forma exclusiva al cuidado del hogar, utilizándola como pretexto para reflexionar sobre el fundamento de esta inclusión, así como acerca de los caracteres de la misma en lo que se refiere a los sujetos protegidos, a la afiliación y a la cotización, a las contingencias y a las prestaciones que se dispensan. Debido a la singularidad de esta inclusión, bajo el perfil profesional, muchos elementos de las adscripciones clásicas han debido ser adaptados lo que hace que el trabajo se detenga en ellos y en su forma de

aplicación concreta, destacando los elementos más complejos, conflictivos o polémicos».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 11 (2017)**

I. VIZCAÍNO RAMOS, «El interés comparatista del contencioso portugués de los accidentes de trabajo. Acerca de la jurisprudencia más reciente sobre el tema del Supremo Tribunal de Justicia Portugués», págs. 227-234.

Resumen: «Si comparado con el ordenamiento jurídico español, el ordenamiento jurídico portugués posee una regulación muy detallada y actualizada del régimen jurídico de los accidentes de trabajo. Este trabajo analiza las peculiaridades del contencioso portugués de los accidentes de trabajo. Analiza también la más reciente jurisprudencia del Supremo Tribunal de Justicia portugués sobre el tema, centrandlo el análisis en los supuestos de responsabilidad agravada del empresario y en los supuestos de accidente de trabajo *in itinere*».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 12 (2017)**

M. SILVEIRO DE BARROS, «La protección social por dependencia en Portugal. Un estudio de derecho comparado, comunitario europeo e internacional», págs. 203-221.

Resumen: «En materia de protección social de la dependencia, Portugal es un Estado sujeto no sólo al artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, sino también al artículo 23 de la Carta Social Europea. Portugal, sin embargo, sólo cumple aparentemente o formalmente los dos preceptos recién citados. Ello se debe a que las normas reguladoras del tema en el ordenamiento portugués de seguridad social son, de un lado, una promulgada en 1999, sobre incapacidad permanente; y de otro, una norma de 2006, sobre asistencia sanitaria».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 13 (2017)**

J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La Primera Orden Ejecutiva del Presidente Donald Trump sobre Derecho de la Seguridad Social», págs. 231-238.

Resumen: «La primera Orden Ejecutiva promulgada por el Presidente Donald Trump es justamente su primera Orden Ejecutiva sobre Derecho de la Seguridad Social. Se trata del primer paso para derogar la legislación sanitaria del Presidente Obama, popularmente conocida como *Obamacare*. Tras seis meses de debates parlamentarios, el Senado de los Estados Unidos, frustrando el propósito

de dicha Orden Ejecutiva, acaba de paralizar la derogación de la legislación en cuestión».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 13 (2017)**

C. SANZ SÁEZ, «La puerta abierta al cheque servicio en España», págs. 239-255.

Resumen: «El objetivo de este artículo es analizar y ofrecer una alternativa para la organización de la protección social del servicio doméstico, así como para su acción protectora y posibilidades de financiación, todo ello planteado desde una perspectiva comparada y crítica, además de una visión general de la situación de la seguridad social para el trabajo doméstico, principalmente en dos países europeos: España y Francia. La alternativa propuesta en esta investigación es el denominado Sistema Cheque Servicio, existente en varios países europeos, tomando como modelo específico el Cheque empleo servicio universal (en adelante CESU), vigente en Francia en la actualidad. En este sentido, España y Francia suponen dos modelos muy diferentes de organización, las respuestas a sus necesidades se desarrollan con distintos modelos sociales como solución a la necesidad creciente de dar cobertura legal adecuada a las personas ocupadas del servicio doméstico, pues mientras que España es un ejemplo de cuidados “domésticos”, Francia ha desarrollado una política de profesionalización de esos cuidados. Sin embargo, como se pretende ilustrar en el artículo, estos modelos no sólo responden a la consideración de profesionalización, sino a otras preocupaciones y fenómenos sociales, como las relaciones de género, las migraciones internacionales, la segmentación del mercado de trabajo y las políticas de empleo, donde el sistema Cheque Servicio es perfectamente compatible con las condiciones del trabajo doméstico en España, ya que tiene como objetivo prioritario, regularizar esta situación, impulsando, promoviendo o poniendo en marcha iniciativas tendentes a regularizar este trabajo, ya que, en nuestra regulación actual sobre éste sector, puede encontrarse la dificultad en la agilización de los trámites, información a las partes, así como una elevada tasa de contratos informales, por lo que sería aconsejable implantar métodos que animen a facilitar la adhesión a la Seguridad Social, dignificando así ésta profesión».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 80 (2017)**

F. M. ORTIZ GONZÁLEZ CONDE, «¿Hacia el reconocimiento de un derecho subjetivo a la seguridad social en la Constitución Española? Un análisis jurídico desde la experiencia italiana», págs. 85-109.

Sumario: 1. Introducción; 2. La constitucionalización de la Seguridad Social; 2.1. La diversidad de interpretaciones de la doctrina académica; 2.2. La doctrina constitucional acerca de un modelo de Seguridad Social; 3. La

configuración del Estado Social en España e Italia; 4. La eficacia jurídica del derecho prestacional de Seguridad Social; 4.1. La intervención de la Corte Constitucional italiana y las «*sentenze adittive*»; 4.2. Los principios rectores de la política social española; y 5. Conclusiones.

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 45 (2017)**

M. SERRANO ARGÜESO, «El permiso de paternidad en Noruega ¿Un espejo en el que España ha de mirarse?», págs. 492-521.

Resumen: «El presente estudio aborda la regulación del permiso de paternidad en Noruega y el éxito de esta medida en la implicación de los hombres en el cuidado de los hijos e hijas. A continuación, se realiza una comparación con la regulación propia más reciente sobre el mismo permiso en España a fin de valorar el porqué del fracaso de esta medida en la sociedad española y poder identificar buenas prácticas para una nueva y adecuada proyección del mismo en nuestro país».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 45 (2017)**

K. BERMÚDEZ ALARCÓN, «La sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Duque vs. Colombia: derechos pensionales de pareja del mismo sexo», págs. 523-535.

Resumen: «La sentencia del caso Ángel Alberto Duque vs. República de Colombia, proferida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 26 de febrero de 2016, refiere a la negación de la pensión de sobrevivientes que hizo un fondo de pensiones a un homosexual debido a que para el momento en que él solicitó esa prestación, la ley colombiana no permitía que parejas del mismo sexo recibieran este tipo de derecho. El demandante interpuso acción de tutela en la que indicó que por ser una persona portadora de VIH y no obtener pensión de sobrevivientes quedaría sin servicio de salud; la sentencia de tutela y la decisión de impugnación consideraron que la tutela no era el medio procedente para reclamar este derecho y que el demandante debía acudir a la jurisdicción ordinaria. El señor Duque no acudió a la vía judicial ordinaria, pese a lo cual, la Corte Interamericana consideró que él sí había agotado los recursos internos en tanto, frente a derechos como la vida y la integridad personal, el Estado colombiano ha manifestado que la acción de tutela es el mecanismo adecuado para la protección inmediata de derechos fundamentales y por ello, en la medida que el señor Duque acudió al fondo de pensiones y este le negó la pensión y los jueces de tutela consideraron que debería acudir a los medios judiciales ordinarios, esto constituía un agotamiento de los recursos jurisdiccionales internos. Durante el trámite de la petición ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, antes de que se profiriera el

Informe de Admisibilidad, el Estado colombiano informó a la Comisión que hubo un cambio en el ordenamiento jurídico porque a partir de la sentencia de la Corte Constitucional C-338 de 2008, las parejas del mismo sexo sí tienen derecho a la pensión de sobrevivientes y por ello, era razonable que a partir de ese momento, el Señor Duque acudiera al fondo de pensiones para solicitar la pensión conforme a la jurisprudencia y por ello, no estaban agotados los recursos internos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró que Colombia es responsable internacional por negar la pensión de Ángel Alberto Duque desde 2002, en tanto, con esto se viola el derecho a la igualdad y no discriminación previsto en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. A su vez, en la medida que la jurisprudencia colombiana evolucionó dentro del trámite del caso, permitiendo el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes para parejas del mismo sexo, la Corte consideró que no contaba con elementos para encontrar una violación al deber de adoptar disposiciones de derecho interno para hacer efectivos los derechos y libertades. Además, no encontró que Colombia fuera responsable frente al derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial porque no pudo concluir que no existan recursos efectivos ni que las actuaciones de las autoridades judiciales afligieran la protección judicial del señor Duque. Así como, Tampoco declaró la responsabilidad del Estado colombiano de la violación de los derechos a integridad personal y a la vida porque no se demostró que el señor Duque hubiera sufrido afectación en su salud o que el Estado le haya dejado de proveer asistencia médica».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 45 (2017)**

B. CORNELL, «La Corte Americana establece el acceso de los sindicatos y rechaza la posición de las Corporaciones», págs. 546-552.

Resumen: «El 26 de febrero de 2016 la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una decisión reconociendo el estatus especial de los sindicatos y la importancia de los derechos colectivos de los trabajadores en el continente americano de acuerdo a la Opinión Consultiva OC 22. El caso fue iniciado por Panamá al requerir una opinión conforme al artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos sobre la interpretación y el alcance del artículo 1 (2) en relación con otros artículos en la Convención. El artículo 1 de la Convención se refiere a los derechos y libertades de las “personas”. El artículo 2 clarifica que “para los propósitos de la Convención”, ‘persona’ significa cada ser humano”. El corazón de la interrogante fue si las personas jurídicas o no humanas, incluyendo los sindicatos y las empresas, cumplen con la definición de persona como se señala en el artículo 1 (2) y si ellos tienen legitimidad para estar ante la Corte en su propio nombre o en representación de sus miembros o de personas naturales. La Corte decidió que los sindicatos tienen esa legitimidad, pero con las limitaciones establecidas en el específico lenguaje del Protocolo de San Salvador, y que las empresas no tienen derecho de acceso ante el Sistema Interamericano».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 45 (2017)**

O. ZAS, «La titularidad de derecho de huelga en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia Argentina», págs. 553-575.

Resumen: «La Corte Suprema de Justicia de Argentina dicta la sentencia del Caso Orellano donde establece que la titularidad del derecho de huelga le pertenece a una asociación sindical y no a los trabajadores o a un grupo informal de trabajadores. En el presente comentario se formula una serie de críticas a la referida sentencia judicial».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 46 (2017)**

C. MESA LAGO, «Envejecimiento, empleo, salarios, gasto social y seguridad social en Cuba», págs. 463-490.

Resumen: «Cuba es el país más envejecido en América Latina y este proceso, unido a las reformas económicas estructurales que comenzaron en 2007 hasta el presente, ha tenido resultados sociales adversos en el bienestar social. El ensayo documenta de manera sólida y analiza los efectos de esos dos factores sobre el empleo, el salario real, la desigualdad en el ingreso, las pensiones, la sanidad, la educación, la vivienda, la pobreza y la asistencia social. Termina con las conclusiones y posibles políticas».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 46 (2017)**

G. A. DE LAS FUENTES LACAVEX, A. SÁNCHEZ SÁNCHEZ y M. A. DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN, «Omisión del legislador en la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo en México», págs. 491-513.

Resumen: «El trabajo de equipo o de grupo es una forma de organización común en el desempeño de una actividad subordinada. Pero no solamente los equipos que por razón de las actividades laborales se organizan por los patrones, sino los equipos de trabajadores que laboran juntos, en función de sus conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes, que se contratan en como grupo. En México, la falta de normatividad laboral que regule esta forma de contratación, deja a un número muy grande de trabajadores en desventaja jurídica, por lo que se propone reforma la Ley Federal del Trabajo e incluir esta forma de trabajo».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 47 (2017)**

M. MARTÍNEZ LÓPEZ-SÁEZ, «La vigilancia electrónica en el contexto laboral europeo y estadounidense: perfilando el derecho a la protección de datos en el trabajo», págs. 399-443.

Resumen: «De las oportunidades que brindan las NTIC en la gestión del capital humano, en el ámbito laboral, vienen las no pocas preocupaciones en lo que respecta a la protección de datos de los trabajadores y su intimidad, en general, y en el caso de la vigilancia electrónica, en particular. Además, nos enfrentamos a nuevos retos tendentes a equilibrar, por un lado, los derechos fundamentales de los trabajadores, y, por otro, los intereses legítimos del empresario. Sin embargo, podemos observar dos modelos divergentes en torno a la cuestión de la protección del trabajador en el entorno tecno-digital: el de la *privacy* americana y el de la protección de datos europea. El presente artículo analiza la regulación normativa y los desarrollos jurisprudenciales, en clave comparatista, en Europa y en Estados Unidos, completando el análisis y proponiendo soluciones jurídicas en virtud de la analogía y del principio *favor libertatis*».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 47 (2017)**

L. KARIME ÁNGEL, S. CATALÁ RUBIO y D. A. BARRAGÁN RONDEROS, «Evolución y desarrollo del cooperativismo: una mirada desde la perspectiva histórica para su implementación como estrategia de paz», págs. 444-463.

Resumen: «El trabajo es el principal factor de integración social, por tal razón el hombre para el desarrollo de su vida necesita desarrollar actividades que se conviertan en su sustento y el de su familia, y siendo un componente de la sociedad aporta al avance económico de la misma, revirtiéndose en un Estado que promueve la participación democrática y la solidaridad. Una alternativa entre la empresa pública y la privada, es que las personas se organicen y se una para lograr un mismo fin, que se convierte en la satisfacción de necesidades económicas comunes, a través por ejemplo de la figura jurídica del cooperativismo, que ha jugado un papel muy importante en el desarrollo en grandes potencias económicas, pueda convertirse en un instrumento de paz en la fase de post acuerdo que afronta la nación colombiana, para impulsar el campo y una economía solidaria».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 136 (2017)**

S. BINI, «Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación», págs. 49-72.



Resumen: «En el presente trabajo se propone una reflexión crítica sobre la *vexata quaestio* de la delimitación conceptual de fronteras entre trabajo subordinado y trabajo autónomo en el Derecho del trabajo italiano, tras la reciente reforma del *Job's Act*, que ha – *inter alia* – introducido una nueva regulación de las “colaboraciones” para-subordinadas, caracterizadas por la organización del “*committente*” (cliente). También a la luz del proyecto de reforma del trabajo autónomo no empresarial y del así llamado “*smart working*”, numerosas y heterogéneas son las cuestiones hermenéuticas que merecen ser consideradas, cumpliendo con la noción típica de subordinación y, por lo tanto, con la misma esencia del Derecho del trabajo».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 137 (2017)**

H. BARRETTO GHIONE, «Problemas internacionales y particularidades regionales de la gobernanza del trabajo», págs. 40-50.

Resumen: «La gobernanza del trabajo es una de las cuatro conversaciones sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, una propuesta que lanzó el Director General de la OIT en su Memoria de la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015. El término convoca a reflexionar sobre el lugar que la regulación del trabajo y el tripartismo ocupa en el actual desarrollo de las relaciones laborales, así como las modalidades que ha adquirido en ciertos países latinoamericanos (que se califican como “gobernanza desde el gobierno”) y las tensiones que se perciben en la actividad normativa y de instancia de control asumida por el organismo mayor de Gobernanza: la OIT».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 137 (2017)**

M. C. GAJARDO HARBOE, «El futuro del trabajo en Chile: la gobernanza del trabajo», págs. 51-68.

Resumen: «Para comprender la gobernanza del trabajo en un país es preciso retroceder en la historia de sus instituciones, que aportan elementos propios y permiten proponer un futuro de gobernanza más eficiente. Sobre las instituciones ya existentes no parece prudente la adopción de soluciones globales ni menos la eliminación de las estructuras de gobernanza estatal en Chile, porque han funcionado adecuadamente, aun cuando puedan ser perfectible; y las erosiones que el sistema exhibe en materia de negociación colectiva y sistema de pensiones dicen relación con modelos especiales y particulares. Distinto es el escenario tratándose de nuevas problemáticas, como es el caso de los trabajadores autónomos y los trabajadores migrantes, en que hay ausencia de gobernanza estatal y son asuntos que están surgiendo en el mundo globalizado, de modo tal que la experiencia comparada y el apoyo técnico que puedan brindar organismos como la OIT

resultan fundamentales. En la realidad chilena el diálogo social aun es moderado, dándose cuenta en el presente trabajo de algunas experiencias de diálogo social bipartito en materia de negociación colectiva. En definitiva, la cuestión de la gobernanza del trabajo no tiene una única respuesta dentro de un país como Chile y con certeza tampoco la tendrá en el mundo, por más globalizado que lo enfrentemos hoy».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 137 (2017)**

N. ELKIN, «Revisión de normas internacionales del trabajo: análisis crítico de las decisiones sobre temas indígenas y propuesta para una acción en la Conferencia Internacional del Trabajo (2018)», págs. 69-90.

Resumen: «En el marco del más reciente de los periódicos procesos de debate general y de revisión de normas que se llevan a cabo en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, el presente estudio aborda el estado de la cuestión en relación al tratamiento de los pueblos y las poblaciones indígenas. Muy especialmente respecto de los Convenios 107 (1957) y 169 (1989), como consecuencia de la posibilidad de ser sometidos a los nuevos procesos de derogación por pérdida de objeto o eficacia».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 137 (2017)**

P-H. CIALTI, «El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?», págs. 163-181.

Resumen: «Frente a la importancia y a los desafíos que representa el uso de las herramientas digitales en las relaciones de trabajo, la ley francesa n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales introduce un derecho a la desconexión para los trabajadores. Una primera aproximación conduce a poner este nuevo derecho en el ámbito de las relaciones verticales entre empleadores y trabajadores. Naturalmente, se refiere a ellas, pero va más allá y toma en consideración tanto los comportamientos individuales al margen de una relación jerárquica, como la organización colectiva en la empresa que permite justamente diluir dicha relación. El propósito de este trabajo reside, por lo tanto, en analizar el contenido y el proceso de implementación de este derecho a la desconexión que otorga un papel central a la negociación colectiva. Ahora bien, de forma previa, resultará oportuno enmarcar la actuación legal en la experiencia convencional y en la existencia de informes que inspiraron en gran medida el contenido de la ley».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 139 (2017)**

A. JEAMMAUD, «La “Reforma Macron” del Código del Trabajo Francés», págs. 13-54.

Resumen: «La llegada al poder del nuevo Presidente de la República se tradujo en la adopción de una importante reforma anunciada del Código del Trabajo. El objeto de este texto no consiste en realizar una valoración pormenorizada de las Ordenanzas de septiembre de 2017, sino de esbozar un panorama general y crítico tanto de su contenido como de su proceso de adopción, y de apreciar las principales medidas previstas para implementar el programa presidencial. Entre ellas, se abordan especialmente las modificaciones destinadas a “reforzar” la negociación colectiva, las que proceden a la recomposición de la representación del personal y las que flexibilizan el régimen relativo a las condiciones de extinción de los contratos de trabajo».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 139 (2017)**

J. CAVALCANTI BOUCINHAS FILLO, «La reforma laboral de 2017 y la negociación colectiva en Brasil», págs. 159-180.

Resumen: «El objetivo del presente trabajo es analizar la negociación colectiva en Brasil tras la reforma laboral de 2017. La metodología utilizada ha sido tanto el análisis del texto legal, así como de los pronunciamientos judiciales relacionados con el mismo, teniendo presentes asimismo las elaboraciones doctrinales realizadas al respecto».

- **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 26 (2017)**

J. CABEZA PEREIRO, «Acerca de la Ley Sindical británica de 2016», págs. 14-20.

Resumen: «El Parlamento del Reino Unido ha aprobado una polémica Ley Sindical en mayo de 2016. Esta ley responde a una parte del programa con el que el Partido Conservador se presentó a las elecciones de 2015. En su planteamiento, recuerda las leyes sindicales aprobadas durante la época de Mrs. Thatcher: mayores restricciones al derecho de huelga y a la acción de los sindicatos, como organizaciones que restringen el libre mercado. Sin embargo, la nueva ley tiene cierta inclinación autoritaria de la que carecían sus precedentes. Aunque debe reconocerse que las circunstancias políticas que han rodeado su tramitación han provocado que el Gobierno hiciera ciertas concesiones sobre los aspectos más conflictivos. Está por ver si en el futuro próximo el Gabinete de Mrs. May retomará sus propuestas más ambiciosas».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 26 (2017)**

F. BANO y A. VALENTI, «La movilidad del trabajo “*low cost*”: el caso de Cerdeña», págs. 21-32.

Resumen: «El ensayo profundiza en las cuestiones jurídicas planteadas por un reciente fenómeno que se ha producido en Italia y en Europa, con especial atención a la región de Cerdeña. Se trata de la movilidad transnacional de los trabajadores, realizada aplicando la normativa UE en materia de desplazamiento. Las empresas italianas, sobre todo en el sector del turismo y la hostelería, utilizan el desplazamiento como instrumento para importar temporalmente mano de obra barata de otros Estados de la UE. Se analizan los instrumentos jurídicos que legitiman formalmente el uso del desplazamiento para este propósito y se identifican cuáles pueden ser las maneras más eficaces para combatirlo, a partir de la Directiva 2014/67/UE “Cumplimiento” y de la propuesta de Directiva de 2016».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 26 (2017)**

P. NIETO ROJAS, «Los acuerdos marco internacionales como una manifestación de la negociación colectiva en red», págs. 67-76.

Sumario: 1. La negociación colectiva en las empresas transnacionales: la extensión de sus efectos a terceros no firmantes; 2. La emergencia de nuevas unidades de negociación: la cadena de valor como ámbito de acción sindical; 3. La creación de estructuras transnacionales de representación; 4. Algunas breves reflexiones finales.

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 27 (2017)**

L. MORENO LISO y N. E. RAMOS MARTÍN, «El trabajador autónomo económicamente dependiente en la Unión Europea: aspectos laborales y mercantiles», págs. 65-78.

Sumario: 1. Introducción; 2. Clasificación de los autónomos en el marco europeo; 3. La definición de autoempleo; 4. Régimen común profesional del autoempleo; 5. El trabajador autónomo económicamente dependiente; 6. Competencia de la jurisdicción laboral; 7. Conclusiones.

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 28 (2017)**

ACDCT, VOL. X (2018), ISSN: 1889-4224, PÁGS. 213-230

D. LANTARÓN BARQUÍN, «Estándares laborales internacionales en la era de la globalización», págs. 57-72.

Resumen: «La expresión “trabajo decente” ha venido a adquirir protagonismo frente a la referencia a los derechos humanos laborales, participando de un núcleo común y demandando posiblemente una labor de depuración terminológica. Más allá de estas expresiones, es evidente la existencia de estratos o niveles laborales diferenciados con cierta correspondencia, entre otros elementos, con áreas geográficas a nivel mundial. Unas diferencias dinámicas que generan un mundo que a modo de superficie basculante determina unos flujos económicos, una ágil dinámica empresarial, y una más compleja y lenta dinámica jurídica para equilibrar, alcanzar y reconducir aquélla. Aquellos conceptos, la globalización y algunos de sus elementos como las cadenas mundiales de suministro o las Zonas Francas Industriales, y los más importantes mecanismos normativos internacionalmente diseñados para acompañar mejoras económica y social, son objeto de análisis en la presente reflexión que toma como elementos de referencia insoslayables las Declaraciones de la OIT relativas a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, los Principios Ruggie y, en la UE, la normativa sobre el informe extra financiero y los tratados de inversión objeto de negociación con Canadá y Estados Unidos».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 28 (2017)**

J. LAHERA FORTEZA, «Límites europeos a la autorización administrativa del despido colectivo: comentario a la STJUE de 21 de diciembre de 2016», págs. 73-76.

Sumario: 1. El contexto de esta sentencia en la importante jurisprudencia europea en despidos colectivos; 2. Contraste del sistema de autorización administrativa de despido colectivo con la Directiva 98/59 y las libertades económicas europeas: límites; 3. Impacto de esta jurisprudencia europea en el debate político español sobre el despido colectivo.

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 29 (2017)**

M. L. BIRGILITO, «El trabajo en la era de la “*gig-economy*”: una aproximación desde una perspectiva internacional», págs. 75-87.

Sumario: 1. El trabajo en la globalización neoliberal; 2. La economía digital como ocasión de expansión del mercado y sus reglas; 3. El trabajo de la era de la *gig-economy*, *el crowdwork* y el trabajo a demanda *vía-apps*; 4. La relación laboral entre el trabajador y la plataforma y las prácticas fraudulentas. El caso Uber;

5. Un trabajador bajo la dependencia y el control de la plataforma; 6. La unilateralidad del empresario en la definición de las condiciones laborales; 7. El despido como último acto del autoritarismo del poder privado; 8. La precariedad de las condiciones laborales de los trabajadores *pay-as-you-go*; 9. La descolectivización del trabajo en el mundo del *crowdwork*; 10. La caja de Pandora de la nueva economía. ¿Es posible decodificarla utilizando herramientas viejas?

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 30 (2017)**

F. ALEMÁN PÁEZ, «El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la “*Loi Travail N° 2016-1088*”», págs. 12-33.

Resumen: «El presente estudio aborda los derechos de conexión y desconexión digital desde tres aproximaciones analíticas. Primero se examinan los factores materiales y contextuales del paradigma digital y su marco institucional y regulador. Luego se lleva a cabo un examen pormenorizado de los aspectos sustantivos y procedimentales que rigen el derecho de desconexión (“*droit á la déconnexion*”) recientemente regulado por el ordenamiento francés a través de la *Loi Travail No 2016-1088*. Finalmente, dada la inexistencia de un concepto definitorio, se aborda una propuesta teórico-conceptual de los elementos identificativos de dicha figura jurídica».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 30 (2017)**

E. BLÁZQUEZ AGUDO, «La condición de la búsqueda de trabajo como elemento principal de la protección por desempleo en el Reino Unido», págs. 56-73.

Resumen: «Este estudio tiene por objeto el análisis del modelo de protección por desempleo del Reino Unido, construido sobre principios asistenciales, en el tema concreto de su interacción con el fomento de la búsqueda de trabajo por parte de los desempleados. En tiempos recientes, se ha producido una importante reforma en este ámbito que consiste en el paso de la clásica diferenciación entre dos niveles de protección (contributivo y no contributivo) a la integración del segundo en una prestación de renta mínima, donde se pone el énfasis en la carencia de rentas más que en la propia situación de desempleo. La búsqueda de empleo no solo se exige a los desempleados, sino también a los beneficiarios de las rentas mínimas que desarrollan una actividad laboral, pero perciben salarios insuficientes, con el fin de conseguir mejores condiciones laborales. Este elemento ha sido el fundamento que ha dirigido la reforma recién implantada, todavía en etapa transicional».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 33 (2017)**

O. HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, «Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los momentos actuales. Perspectiva latinoamericana», págs. 15-22.

Resumen: «Los países latinoamericanos no conforman una realidad homogénea desde el punto de vista social económico y político. Sin embargo, el proceso de formación histórica y cultural determinó factores comunes, los cuales permiten hacer análisis generales sobre su realidad. En el campo del Derecho del Trabajo, a estos factores se une la existencia de fuentes comunes que influyeron en el proceso de su consolidación a mediados del Siglo XX... específicamente las legislaciones chilena y mexicana de 1930 y los Convenios de la OIT. En el presente artículo se analiza la realidad que presenta en la actualidad del Derecho del Trabajo en América Latina y los principales retos que debe enfrentar en un contexto caracterizado por una dinámica contradicción entre las tendencias flexibilizado ras y garantistas, por severos problemas de eficacia de la legislación, por una gran presencia de trabajo informal y de trabajo autónomo tutelados, por un gran déficit en la seguridad social, por la debilidad del movimiento sindical y por dificultades en adaptar la legislación a las nuevas formas de organización del trabajo y a las nueva tecnologías».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 33 (2017)**

M. A. ESTEVE SEGARRA, «Claves para un estatuto de los becarios y la mejora de los períodos de prácticas académicas a partir del análisis de los "stages" franceses», págs. 23-28.

Resumen: «El trabajo analiza, desde una perspectiva de Derecho comparado, los *stages* franceses o estancias de formación, que, en su acepción más estricta, son períodos de prácticas en empresas en educación universitaria. El Derecho francés mediante sucesivas reformas ha creado un estatuto de los *stagiaires* mediante el reconocimiento de una serie de derechos. Entre las idiosincrasias del Derecho francés, se instituye un derecho de gratificación cuando la duración es al menos de 2 meses y se limita la duración máxima del tiempo de prácticas aplicando los mismos topes de jornada de los trabajadores. El ordenamiento galo introduce limitaciones para evitar el uso desviado de estas prácticas no laborales como pseudoempleos, entre ellos destacan dos prohibiciones: primera, que está topado el número de *stagiaires* en función de los efectivos; y segundo, se ha prohibido utilizar una sucesión de estudiantes en prácticas para un mismo puesto sin un período de carencia».

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 33 (2017)**

O. FOTINOPOULOU BASURKO, «La transposición de la Directiva 2014/67/UE al derecho español: la modificación de la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores», págs. 60-68.

Sumario: 1. Introducción; 2. Modificaciones operadas sobre el art. 2 de la Ley 45/1999, sobre definiciones como preámbulo a la regulación de los mecanismos de cooperación internacional en los intercambios de información y ejecución de multas administrativas ante los incumplimientos en materia de desplazamiento de trabajadores; 3. Modificaciones operadas en relación con la comunicación de los desplazamientos; 4. Novedades en relación con la obligación de comparecencia y de conservación y aportación de documentación; 5. Refuerzo «legal» de las funciones en materia de inspección a partir del sistema indiciario relativo a las empresas reales y la noción de trabajador desplazado: nada nuevo bajo el sol; 6. Actualización de normas obsoletas; y 7. Conclusión.

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 35 (2017)**

L. DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, «Coordinación europea en materia de seguridad social: reglas de funcionamiento y principios aplicables», págs. 56-68.

Sumario: 1. La coordinación de sistemas de seguridad social como vía prioritaria de intervención de la Unión Europea; 2. Normativa aplicable; 3. Ámbito de aplicación de la normativa de coordinación; 4. Los principios rectores de la coordinación de sistemas de seguridad social.

• **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 36 (2017)**

A. TODOLÍ SIGNES, «La formación dual en Holanda: ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las universidades?», págs. 47-60.

Resumen: «La incorporación de la formación dual a España es uno de los buques insignia del Gobierno en su lucha contra el desempleo juvenil. Sin embargo, muchas son las críticas que ha recibido por parte de la doctrina desde su iniciación. En este estudio se presenta el modelo de formación dual y el contrato para el aprendizaje en Holanda. Un país que sin seguir el modelo clásico de formación dual alemán ha conseguido el reconocimiento de las instituciones internacionales y europeas de excelencia en la formación profesional. El objetivo del trabajo busca complementar nuestro propio sistema de formación dual con aquellas experiencias que pudieran adaptarse a nuestro país».