

REVISTA DE REVISTAS

[REVIEW OF REVIEWS]

- **ACTUALIDAD LABORAL, NÚM. 1 (2014)**

M. CASTRO CONTE y P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, «La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del RD 1592/2012, de 8 de noviembre», pág. 1.

Resumen: « El sistema de formación dual alemán no es una medida “exportable” a España en un 100% dada las diferentes características de cada país, pero con el RD 1529/2012 se empieza a regular legalmente determinados aspectos de dicha formación dual por lo que este trabajo analizará dichos aspectos en el contrato de formación y aprendizaje y en los proyectos desarrollados en el sistema educativo».

- **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 162 (2014)**

T. USHAKOVA, «El despido colectivo en el derecho de la Unión Europea», págs. 177-208.

Resumen: «El propósito de este estudio consiste en analizar la normativa de la Unión Europea (UE) referente a los despidos colectivos en el contexto socio-económico actual, teniendo en cuenta el impacto en la legislación y la práctica de los Estados miembros, en particular de España. Debe advertirse que se trata de una aproximación al problema, ante todo, desde la perspectiva del Derecho de la UE.

Como es obvio, el punto central del presente análisis va a recaer en la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Es un acto cuyo momento de adopción queda bastante alejado del presente, y que, además, sucede a la Directiva 75/129/CEE en la misma materia. Tan sustanciales han sido los cambios en el panorama europeo que no es posible, hoy en día, referirse al Derecho comunitario, como lo hacen las disposiciones preliminares de la Directiva 98/59/CE, a no ser en un plano histórico y retrospectivo.

A su vez, la situación económica adversa que ha vivido Europa en los últimos años ha introducido sus correctivos en el marco normativo nacional. El problema de los despidos colectivos se ha situado en el ojo del huracán de las reformas laborales iniciadas por muchos Estados europeos para salir de la crisis. En el caso de España, esta dinámica de modificación de la legislación en la materia ha alcanzado tal envergadura en términos cualitativos y

cuantitativos, que ha vuelto a merecer el calificativo ya clásico: “reforma de la reforma”».

• **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 165 (2014)**

L. PACHECO ZERGA, «Disponibilidad de derechos en la conciliación o transacción: el caso peruano», págs. 267-285.

Resumen: «La nueva ley procesal peruana (N°29497) establece como requisito de eficacia de los acuerdos conciliatorios o transaccionales, que su contenido supere el “test de disponibilidad de derechos”. El presente artículo analiza cómo hacer compatible el carácter irrenunciable de ciertos derechos laborales con la conveniencia de impulsar las transacciones y las conciliaciones como medidas alternativas de solución de los conflictos. Con este fin se distingue entre ese principio y el de indisponibilidad de los derechos, propio del ordenamiento español, para concluir con una interpretación unitaria y teleológica de la Constitución, las leyes sustantivas laborales y las procesales, que permiten una aplicación de la nueva ley coherente con su finalidad».

• **NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 167 (2014)**

E. MARTÍN PUEBLA, «La participación de los representantes de los trabajadores en la empresa y a reforma del despido colectivo en Francia», págs. 105-121.

Resumen: «El Acuerdo Nacional Interprofesional de 11 de enero de 2013 prefigura una importante reforma de la normativa laboral francesa que se hizo realidad de junio de dicho año con la aprobación de la Ley relativa a la sécurisation de l’emploi. Se trata de una reforma amplia que afecta a importantes sectores del ordenamiento laboral, cuyo objetivo fundamental consiste en aportar mayores dosis de seguridad jurídica en determinadas institucionales y facilitar la continuidad de la trayectoria laboral de los trabajadores. Inscrita en una perspectiva de flexiseguridad, la reforma introduce instrumentos de flexibilidad interna negociada en las empresas (acuerdos de movilidad interna y de mantenimiento del empleo), al mismo tiempo que refuerza y completa los derechos de participación y consulta de los representantes de los trabajadores en la empresa. Un importante capítulo de la misma es la reconfiguración del procedimiento de despido colectivo por causa económica, en el que se introduce de forma novedosa la posibilidad de

negociar un acuerdo con los sindicatos representativos en la empresa para regular las modalidades de información y consulta y el contenido del plan de salvaguarda del empleo».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 4 (2014)**

M. ELÓSEGUI ITXASO, «El caso EWEIDA: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH», págs. 105-124.

Resumen: «En este artículo se examina la novedad de la introducción de la noción de acomodamiento razonable en la Sentencia TEDH sobre la azafata Eweida para otorgar protección a su derecho a manifestar la fe religiosa usando una cruz sobre su uniforme de trabajo. Se expone el origen jurisprudencial de este concepto en la jurisprudencia canadiense. Se estudia el uso del test de proporcionalidad en dicha sentencia por parte del TEDH, comparándolo con la doctrina canadiense y el uso que del mismo hace la doctrina alemana, para concluir que el TEDH por primera vez hace una aplicación detallada de este test, amparando el derecho de la demandante».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 4 (2014)**

P. BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, «Los derechos de los pacientes en asistencia sanitaria transfronteriza», págs. 125-151.

Resumen: «La Directiva 2011/24/UE relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en asistencia sanitaria transfronteriza, fruto de un largo camino jurisprudencial, debía ser traspuesta al ordenamiento jurídico interno, antes del 25 de octubre de 2013. La efectiva trasposición se ha realizado con el RD 81/2014 de 7 de febrero, por el que se modifica el RD 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación.

La Directiva otorga seguridad jurídica a los derechos de los pacientes en esta materia, pero deja muchos frentes abiertos sin resolver, debiendo el derecho interno ajustar esta trasposición, si no quiere exponerse a un problema todavía mayor de turismo sanitario. España no factura adecuadamente la asistencia sanitaria recibida en nuestro país por ciudadanos europeos, según se ha puesto de manifiesto desde diversas instancias desde hace más de cinco años. Es necesario corregir de inmediato estos problemas tanto por el importante déficit presupuestario sanitario creado en las Comunidades Autónomas como para lograr una aplicación efectiva y sin desigualdades de la asistencia sanitaria transfronteriza. ¿Será capaz el país de hacerlo con las

normas establecidas en el RD 81/2014 o estamos ante un mecanismo insuficiente?

El presente texto trata de evidenciar qué es lo que realmente reconoce la directiva y su trasposición, e incluso sus propios errores, exclusivamente en cuanto a derechos de los pacientes y hacia dónde debería tender una perfecta trasposición de la misma para dar cumplimiento a los importantes derechos de los que se reconocen en el texto europeo, sin limitar la libertad de elección y movilidad de los pacientes garantizando una asistencia médica sometida a las mismas reglas de libertad que el resto del mercado único europeo».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 6 (2014)**

Y. RODRÍGUEZ FERRER, «La contratación laboral en el sector no estatal en Cuba. Actualidad y perspectivas», págs. 105-117.

Resumen: «Cuba se encuentra implementando un nuevo modelo de gestión económica lo cual ha generado la aparición de nuevos sujetos en la actualidad laboral lo que obliga al Estado a atemperar la legislación existente con el objetivo de que la relación entre el titular de la licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia y el trabajador contratado por este se establezca en el mismo grado y sentido que la existente entre las administraciones de las entidades estatales y sus trabajadores, lo que asegura a los trabajadores contratados por los titulares, el disfrute efectivo de los derechos emanados de la legislación laboral».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 7-8 (2014)**

C. DI CARLUCCIO, «Protección del trabajo femenino en el derecho laboral italiano: el papel del legislador y de la jurisprudencia constitucional», págs. 101-127.

Resumen: «El artículo estudia la problemática inherente a la protección de la paternidad en la legislación laboral italiana, a partir del cambio profundo que ha sufrido la normativa vigente, sobre todo, con la contribución de la jurisprudencia constitucional, que ha llevado una relectura progresiva de los institutos relacionados con la protección de la maternidad, desplazando la referencia de tutela desde la exclusiva salvaguardia de la salud de la mujer hasta la concurrente –y, a veces, preeminente- protección del interés del menor, con una ampliación de la protección más allá de la figura de la madre biológica trabajadora por cuenta ajena. Abundando en lo anterior, el trabajo analiza las

debilidades de las medidas legislativas, en ocasiones incapaces de garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres así como la protección completa de la unión entre padres e hijos. Modificaciones normativas promovidas a veces desde las instituciones comunitarias».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 9 (2014)**

D. CASALE, «Campos electromagnéticos y enfermedades profesionales: la Corte di Cassazione italiana supera el derecho europeo, reconociendo un nexo de causalidad entre radiaciones de los teléfonos móviles y tumores», págs. 123-137.

Resumen: «La Directiva 2013/35/UE sobre la tutela de los trabajadores respecto la exposición a campos electromagnéticos excluye de forma expresa del propio campo de aplicación la prevención de los posibles efectos cancerígenos, puesto que no existe en la actualidad ninguna prueba científica que demuestre de forma concluyente un nexo de causalidad. Parece prevalecer, de esta forma, una interpretación reduccionista del principio de precaución establecido en el Tratado de Funcionamiento de la Unión europea. Mientras tanto, la Sección Laboral (Sala de lo Social) de la Suprema Corte di Cassazione italiana ha superado dicha disciplina europea, reconociendo (con fines de previsión) un nexo de causalidad entre un tumor en la cabeza y una prolongada exposición a las ondas electromagnéticas emitidas por los teléfonos móviles. Dicha innovación jurisprudencial plantea interrogantes sobre la fiabilidad, en cuanto al principio de precaución, del enfoque adoptado a este respecto por la Directiva europea mencionada. Se trata asimismo de un precedente jurisprudencial significativo, no solo por las posibles implicaciones prácticas, sino también respecto a los criterios con los que el saber científico asume relevancia en las salas judiciales».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 10 (2014)**

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «El cuestionado efecto directo en los litigios laborales de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea», págs. 1-13.

Resumen: «El valor jurídico reconocido por el Tratado de Lisboa a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea ha planteado cuál es la eficacia jurídica de los derechos y principios fundamentales reconocidos en la Carta y de los que el Tribunal de justicia garantiza en último lugar el respeto. La eficacia vertical frente al Estado de los derechos reconocidos en la Carta, ha

suscitado dudas y numerosas sentencias del Tribunal de Justicia que han aplicado preceptos de la Carta como instrumento interpretativo, criterio de validez o base de una pretensión frente a las instituciones de la Unión o frente a los Estados que aplican el Derecho de la Unión. Mayores problemas ha planteado el posible efecto horizontal de la Carta, si es aplicable en las relaciones entre particulares, impidiendo la aplicación de normas internas contrarias a los tratados. Sin embargo, el principio de primacía no se ha aplicado en relación con las directivas sociales, el Tribunal de Justicia considera que no crea derechos y obligaciones para los particulares y no permite al juez inaplicar una norma interna contraria a la directiva. La existencia de la Carta y su posible efecto vinculante puede llevar a revisar esta postura, como se observa sobre todo en materia de no discriminación por motivos de edad, en la Sentencia Küçükdeveci, que ha hecho referencia expresa al art. 21.1 de la Carta. El tema se ha planteado más directamente en la reciente Sentencia, de 15 de enero de 2014 (AMS) que se examina con algún detalle, tanto las interesantes conclusiones del Abogado General CRUZ VILLALÓN, como de la propia Sentencia, que aunque ha decepcionado, no carece de aspectos positivos y deja abierto el posible efecto horizontal directo en el contrato de trabajo de los derechos reconocidos en la Carta».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 11 (2014)**

A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, «¿Normas internacionales versus Normas de la UE? De nuevo a propósito del caso Laval», págs. 105-131.

Resumen: «Con el caso Laval de 2007 el TJUE estableció los principios fundamentales de articulación entre el desarrollo de las libertades de circulación económicas que fundamentan la estructura de la Unión Europea y el derecho a la negociación colectiva, evidenciando que la constitución económica comunitaria puede imponer requisitos de obligado cumplimiento para los Estados miembros respecto de los sistemas nacionales de negociación colectiva y el ámbito del derecho de huelga. La amplia crítica que suscitó el asunto no consiguió una rectificación ni tuvo impulso suficiente para permitir la adopción de una norma de derecho comunitario que evitase mayores repercusiones para los sistemas de negociación colectiva o el ejercicio de estos derechos. En defensa de los mismos y utilizando las vías que brinda su reconocimiento internacional, presente tanto en el ámbito OIT como en la Carta Social Europea, los sindicatos suecos acudieron a los órganos de control de estos textos internacionales (la CEACR y el CEDS) a efectos de denunciar la quiebra existente entre la jurisprudencia del TJUE y las obligaciones que para los Estados miembros se derivan de la suscripción de los Tratados que protegen los derechos de negociación y acción colectiva. Tras la resolución de

estos órganos, favorable a los sindicatos, la controversia está servida de nuevo».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 12 (2014)**

E. LALAGUNA HOLZWARTH, «La jurisprudencia comunitaria y la consideración como tiempo de trabajo de los períodos de atención continuada y localización en la normativa europea», págs. 169-188.

Resumen: «El presente artículo intenta aportar luz sobre cómo las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, han podido influir en el proceso legislativo de la Unión Europea, al analizar el proceso legislativo, en torno al cual, se desarrolló la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo. Para ello se analiza como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretó la Directiva sobre tiempo de trabajo a raíz del asunto SIMAP, señalando que el tiempo dedicado a las guardias, por parte de los médicos, constituía tiempo de trabajo en sentido estricto. Esta Sentencia parece haber sido recibida con cierta sorpresa por parte de los representantes de los Estados miembros y por la Comisión, disponiéndose entonces a estudiar la posible influencia de dichos pronunciamientos en la futura legislación. Desde entonces el Tribunal de Justicia de la Unión, ha confirmado esa misma línea jurisprudencial en distintas ocasiones. El impacto de dicha jurisprudencia en la transposición de la Directiva por parte de los Estados miembros y las repercusiones de dicho impacto en la ordenación del tiempo de trabajo de los médicos residentes en formación, son cuestiones que hacen merecer el estudio de la evolución de la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 1 (2014)**

M. GARMENDIA ARIGÓN y A. RODRÍGUEZ AZCÚE, «Panorama sinóptico de la Seguridad Social en Uruguay», págs. 245-264.

Resumen: «El artículo presenta en forma condensada las principales características del sistema uruguayo de Seguridad Social, repasando sus orígenes, la evolución histórica y la situación actual. El panorama incluye la exposición de la organización institucional del sistema y las prestaciones que son servidas, haciendo hincapié en las características generales del régimen previsional mixto, introducido a mediados de la década de los noventa, el que recientemente ha sufrido modificaciones como resultado del “diálogo social sobre el sistema de seguridad social”, entre las que se destaca la posibilidad de

desafiliación y otras opciones similares, así como la incorporación de alternativas que permiten compatibilizar el retiro con la actividad. Por último, se esbozan las tendencias y perspectivas del sistema».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 65 (2014)**

L. JIMENA QUESADA, «La protección internacional de los derechos sociales y laborales», págs. 13-28.

Sumario: 1. Cuestiones introductorias. 2. Jurisprudencia reciente del CEDS en el marco del procedimiento de reclamaciones colectivas. 2.1. La jurisprudencia sobre medidas anticrisis de austeridad. 2.2. La jurisprudencia sobre aspectos cubiertos asimismo por el Derecho de la UE. 3. Jurisprudencia reciente del CEDS en el marco del sistema de informes: referencia particular a España. 3.1. Las conclusiones formales de no conformidad. 3.2. La conclusión sustancial de no conformidad referente a la asistencia sanitaria de personas extranjeras. 4. Reflexiones finales: referencia al alcance de la CSE y al impacto de la jurisprudencia del CEDS en España.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 65 (2014)**

I. CAMÓS VICTORIA, «El contexto europeo y los ejes principales de las reformas en el mercado de trabajo en los EEMM de la UE desde el inicio de la crisis a la actualidad con una especial referencia al caso de Italia y Portugal», págs. 223-252.

Sumario: 1. Introducción. 2. Contexto Europeo. 2.1. A favor de promover la recuperación económica junto al saneamiento fiscal: estudio anual sobre el crecimiento 2011 e Informe conjunto sobre el empleo 2011. 2.2. A favor de combatir el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis con una especial atención a los jóvenes: el estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2012 y la Comunicación “Hacia una recuperación generadora de empleo” y el denominado paquete de empleo. 2.3. La situación de la política de empleo y de los mercados de trabajo en el año 2013. 3. Principales ámbitos del mercado de trabajo en los que se han acometido reformas en los países de la UE. 3.1. Reducción de la presión fiscal sobre el trabajo y reforma de los sistemas de fijación de salarios para vincularlo a la productividad. 3.2. La lucha contra la economía sumergida. 3.3. Reformas en el ámbito de las políticas activas con especial atención a los jóvenes y parados de larga duración. 3.4. Reformas en el ámbito de la educación y de la formación. 4. Especial

referencia a las reformas laborales aprobadas en junio de 2012 en Italia y Portugal.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 66 (2014)**

M^a.C. SALCEDO BELTRÁN, «Incumplimientos de la Carta Social Europea por España», págs. 217-243.

Sumario: 1. Introducción. 2. La ampliación de la Carta Social Europea en España y su mecanismo de control. 2.1. La Carta Social Europea de 1961 y el protocolo adicional de 5 de mayo de 1988. 2.2. El procedimiento de informes. 3. Conclusiones XX-2 (2013) del comité europeo de derechos sociales. 3.1. Observaciones interpretativas generales. 3.2. Asistencia sanitaria y extranjero en situación irregular. El RDL 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones. 3.3. Conclusiones de no conformidad a la carta social europea y al protocolo adicional de 5 de mayo de 1988. 4. Vinculación a la normativa y jurisprudencia internacional.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 68 (2014)**

A. LOFFREDO, «La identificación entre contrato y trabajo en los orígenes y en la actualidad del derecho italiano», págs. 39-52.

Sumario: 1. La crisis de identidad del derecho laboral y de algunos de sus intérpretes. 2. La “modernidad” del derecho laboral en sus orígenes. 3. Algunas consecuencias de identificar trabajo con contrato individual. 4. El derecho sindical como único elemento característico del derecho laboral.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 68 (2014)**

S. SCIARRA, «Association de médiation sociale. El controvertido papel de los principios fundamentales de la UE y el punto de vista de la legislación laboral», págs. 127-142.

Sumario: 1. Introducción: información y consulta como derechos procesales. 2. Los hechos en AMS. ¿Es este un caso de igualdad de trato entre los trabajadores? 3. Pedro Cruz Villalón: un defensor de la aplicabilidad de los

principios. 4. La sentencia en AMS. 5. Conclusiones: el mismo tratamiento para los derechos y los principios.

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 108 (2014)**

R. CRISTÓBAL RONCERO, «El derecho a la igualdad: especial referencia a la Ley alemana de Igualdad», págs. 109-131.

Resumen: « El presente estudio parte del análisis de la cláusula general de igualdad que regulan tanto el art.3 de la Constitución alemana como el art. 14 de la CE, y de su proyección como garantía general de un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y como derecho particular de cada individuo que debe ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad). Después, se centra en la investigación del régimen jurídico de la protección y tutela de la igualdad y no discriminación en el empleo en ambos Ordenamientos jurídicos. Se examina el significado del principio de igualdad laboral entre hombres y mujeres (discriminación directa, discriminación indirecta, acoso, acoso sexual, acciones positivas), los derechos frente a la vulneración del citado principio (con especial referencia, al derecho de queja y al derecho de negación a la realización de la prestación) y se concluye con el análisis de las acciones legales frente a la vulneración del principio de igualdad y no discriminación».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 113 (2014)**

A. I. PÉREZ CAMPOS, «Política comunitaria europea de empleo juvenil», págs. 13-38.

Resumen: «Los jóvenes europeos se han visto especialmente afectados por la recesión en términos de sus perspectivas de empleo. Los Estados miembros de la UE han participado activamente en el diseño e implementación de las medidas de política encaminadas a mejorar la empleabilidad y la participación en el empleo de este colectivo. Una educación y formación de alta calidad, la buena integración en el mercado laboral y una mayor movilidad de los jóvenes son elementos clave para impulsar el potencial de todos los jóvenes y alcanzar los objetivos de Europa 2020».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 113 (2014)**

M^a. T. VELASCO PORTERO, M. FRÖHLICH y H-W. FRÖHLICH
«El fomento del empleo juvenil en Alemania», págs. 285-38.

Resumen: «A pesar de los buenos datos que ofrece en general el mercado de trabajo alemán, el fomento del empleo juvenil también es una prioridad para el Gobierno de este país. Ello se debe en parte al cumplimiento de los compromisos asumidos por la Unión Europea (en concreto de la Garantía Juvenil) y en parte a la constatación de que los jóvenes tienen una tasa de paro mayor que la media. El Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil en Alemania analiza las características del empleo juvenil en el país, y establece una serie de medidas para conseguir el objetivo de que todos los jóvenes reciban una oferta concreta y de calidad de empleo o formación profesional continua. Para ello, refuerza las medidas que ya existían en este sentido, completándolas. En este artículo se exponen las medidas de fomento de empleo joven que Alemania viene realizando hasta ahora y que tan buen resultado han dado, y las orientaciones del Plan».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 113 (2014)**

I. ALZAGA RUIZ «El trabajo de los jóvenes en el Derecho inglés», págs. 307-323.

Resumen: «El presente estudio versa sobre el empleo de los jóvenes en el Reino Unido. Ahonda en la situación socio-laboral de los trabajadores británicos más jóvenes y, en especial de entre 16 y 24. Se detiene en temas tales como la educación, el desempleo o el acceso al mercado de trabajo. Profundiza en la normativa británica sobre contratos para el aprendizaje. En fin, analiza las modificaciones legislativas introducidas por el gobierno británico en las materias descritas. El estudio se basa en el último informe realizado por la OCDE, bajo el título “*Jobs for youth. United Kingdom*”».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA, NÚM. 111 (2014)**

B. MARTÍN CASTRO, «Ayer y Hoy de los Nuevos Yacimientos de Empleo: aproximación desde la UE al caso español», págs. 103-122.

Resumen: «Los nuevos yacimientos de empleo (NYE) responden a dos retos de las sociedades europeas: crecimiento de empleo y cobertura de nuevas necesidades surgidas al compás de diversos cambios socio-económicos y nuevas sensibilidades ambientales y culturales. El carácter estratégico de los mismos ya fue subrayado en el ámbito comunitario por el *Informe Delors* (1993), así como por el posterior *Tratado de Luxemburgo* en el marco de la *estrategia Comunitaria de Empleo*, pasando por la *Cumbre de Lisboa* en el año 2000, y manteniéndose su vigencia en la actualidad con la denominada *Iniciativa Europa 2020: Agenda de nuevas cualificaciones y nuevos empleos*.

Se comenzarán viendo las raíces y antecedentes de aquellos, desde las Iniciativas Sociales de Empleo de los 80's junto a las cooperativas y las empresas de inserción social en el marco de la Economía Social hasta llegar a los NYE de los 90's hoy aún candentes. Se pretende así, a partir del encuadre de normativo y discursivo, analizar aquí la naturaleza, la evolución y contexto, el interés y la utilidad de estos NYE, señalando sus posibles limitaciones –ya sean trabas burocráticas o de índole económica o incluso cultural-, pero también sus amplias potencialidades que permitan abrir nuevas vías generadoras de un pilar clave de una economía de carácter solidario, con una necesaria imbricación entre voluntariado, el sector público y privado. En definitiva, un claro reflejo del denominado “pluralismo de bienestar” dentro de la continua y vigente reestructuración del Estado Social».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

P. MINDERHOUD, «Directive 2004/38 and the Free Movement of Workers: Transposition and Developments in the EU Member States», págs. 13-35.

Resumen: « El artículo analiza la adaptación de la Directiva 2004/38 en los 28 Estados miembros de la Unión Europea y destaca los problemas de implementación detectados en algunos Estados miembros. Además, el artículo se centra en las condiciones de entrada, residencia y expulsión y los obstáculos encontrados en los Estados miembros relacionado con los demandantes de empleos nacionales en la UE».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

S. MANTU, «Retention of EU worker status: transposition and implementation at the national level», págs. 37-59.

Resumen: «El artículo analiza el marco legal aplicable al mantenimiento de la condición de trabajador de la UE, la jurisprudencia del TJUE sobre esta noción y cómo los Estados miembros han transpuesto e implementado esta variante de la libre circulación y residencia de nacionales de la UE».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

H. WRAY and A. HUNTER, «Implementation of Directive 2004/38 in the United Kingdom», págs. 63-93.

Resumen: «Este artículo analiza la adaptación de la Directiva 2204/38 en el sistema legal británico. Aborda en una primera parte una síntesis del contexto histórico, político y legal para pasar a explicar cómo se ha implementado la Directiva, la práctica administrativa en su aplicación y la respuesta de los tribunales británicos».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

H. OOSTEROM-STAPLES, «All EU-Citizens are Equal but Some Enjoy More Rights than Others; Exploring Rights of Dutch Nationals under European Immigration Rules», págs. 95-128.

Resumen: «La contribución se centra en ofrecer una visión de la implementación de la Directiva 2004/38 en el Derecho holandés y analizar los casos dictados por los tribunales holandeses atendiendo a la jurisprudencia del TJUE sobre la interpretación y aplicación de la Directiva».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

L. JAKULEVICIENE, «Realising free movement of EU nationals and their family members in Lithuania», págs. 129-167.

Resumen: «El artículo revisa el estado de la libre circulación de ciudadanos de la UE y sus familias en Lituania, así como las principales cuestiones suscitadas por la aplicación de la libertad y en especial la implementación de la Directiva 2004/38. La legislación y prácticas de las autoridades lituanas son analizadas en relación con el respeto de los derechos de entrada, residencia y expulsión; la posición de los trabajadores UE y de sus familias también son objeto de análisis, haciendo especial mención de las normas de acceso a los empleos públicos y privados y los obstáculos detectados. Se cierra el artículo con la contribución de la jurisprudencia del TJUE y su cumplimiento por las autoridades lituanas».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

A. LANG, «The implementation of the Directive 2004/38/CE in Italy (2010-2013) », págs. 169-195.

Resumen: «En este artículo se analiza la transposición de la Directiva 2004/38 en el Derecho italiano y su aplicación administrativa. Se hace una mención especial a los motivos de expulsión y a la interpretación que adoptan al respecto los tribunales italianos. Se examina asimismo la definición y extensión del concepto de familiares de ciudadanos de la UE».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

N. PIÇARRA and F. PEREIRA COUTINHO, «Free Movements of European Union Citizens in Portugal», págs. 197-219.

Resumen: «El artículo analiza la implementación en el Derecho portugués de la Directiva 2004/38 y su evolución- Se centra especialmente en la adaptación de los derechos de entrada, residencia y expulsión y los problemas detectados en el acceso a los empleos en el sector público y privado, los beneficios sociales, la situación de los trabajadores fronterizos, deportistas, sector marítimo y acceso a becas. Sin olvidar, las cuestiones suscitadas por la reagrupación familiar en Portugal».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 110 (2014)**

E. CALVO CÁDIZ, «Libre circulación y residencia de los ciudadanos de la Unión: diez años después de la Directiva 2004/38 y siete después del Real Decreto 240/2007», págs. 223-255.

Resumen: «A los diez años de la aprobación de la Directiva 2004/38/CE sobre libre circulación y residencia de los ciudadanos europeos, la jurisprudencia del TJUE ha precisado el alcance de varios aspectos e estos derechos como el derecho de residencia de los miembros de la familia del ciudadano de la Unión, el derecho de residencia de larga duración o qué se entiende por representar una carga para la asistencia social del Estado de acogida. Frente a las reticencias de algunos Estados miembros, la Comisión Europea defiende, sin ambages, la libre circulación como parte fundamental del proyecto de construcción europeo».

• **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL-SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 109 (2014)**

M. DE LA CORTE RODRÍGUEZ, «La protección del embarazo y de la maternidad en el Derecho de la Unión Europea», págs. 33-59.

Resumen: «En este artículo se lleva a cabo un estudio de las distintas Directivas que regulan la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras y de la abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que ha venido surgiendo en torno a las mismas, para poner en evidencia, no sólo el grado de armonización alcanzado, sino también los posibles vicios del actual sistema de protección.

La Directiva 76/207/CEE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, proscribire la discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las condiciones de despido. Esta Directiva deja claro que las medidas relativas a la protección del embarazo y la maternidad, cuyo caso paradigmático es el permiso de maternidad, no conculcan el principio de igualdad de trato. Sentado esto, la Directiva ha sido fundamental, pues en base a la misma el TJUE ha venido sancionando todas aquellas conductas discriminatorias que se basen en el embarazo y en el permiso de maternidad, considerándolas como discriminatorias directas por razón de sexo, pues sólo pueden afectar a las mujeres.

La Directiva 92/85/CEE, sobre seguridad y salud de la trabajadora embarazada, es en sí misma una excepción permitida al principio de igualdad de trato. Esta Directiva instituye un permiso de maternidad de 14 semanas para

las trabajadoras por cuenta ajena, dotado de las siguientes garantías: el mantenimiento de ingresos y del resto de derechos inherentes al contrato de trabajo y a la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del permiso de maternidad. Por su parte, la nueva Directiva sobre igualdad de trato en el trabajo autónomo, Directiva 2010/41/CE, crea una prestación de maternidad de 14 semanas para las trabajadoras autónomas y las cónyuges y parejas de hecho colaboradoras.

Por último, el artículo hace un análisis crítico del permiso de maternidad en la Unión Europea, tanto en relación con las bases jurídicas utilizadas y los objetivos del permiso de maternidad, como en lo que respecta a la perpetuación del rol de la mujer en la atención de los hijos recién nacidos».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 36 (2014)**

G. NALIS, «Perfiles de dependencia económica en el derecho laboral italiano», págs. 551-570.

Resumen: « La reforma Fornero de 2012 y sus medidas correctivas de 2013, han modificado el caso concreto del trabajo por proyecto (“lavoro a progetto” - art. 61 ss. D. lgs. 276/2003), en una óptica antifraudulenta y de refuerzo de la tutelas existentes, con el riesgo, no obstante, de una excesiva rigidez de la disciplina».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 36 (2014)**

V. CORDERO GORDILLO, «La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Italia», págs. 571-599.

Resumen: «Durante las últimas décadas la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha pasado a ocupar una posición muy relevante en el marco de las políticas comunitarias y, por ende, en los Estados miembros de la Unión Europea. En concreto, el presente trabajo analiza las medidas orientadas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, existentes en el ordenamiento jurídico italiano, así como los mecanismos de protección que contempla la normativa para los trabajadores que ejercitan derechos de conciliación».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 36 (2014)**

L. MENDOZA LEGOAS, «Arbitraje colectivo laboral de tipo potestativo en el Perú: una definición a partir de pronunciamientos jurisdiccionales y administrativos», págs. 600-625.

Resumen: «El Decreto Supremo n° 014-2011-TR “revivió” en el derecho peruano a la figura del arbitraje potestativo -regulada desde inicios de la década de 1990 en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo- y ha generado una de las más intensas polémicas dentro de un país cuyo crecimiento macroeconómico no ha tenido como consecuencia la esperada reducción de las diferencias en la distribución de la riqueza. Siendo un tipo de arbitraje inédito en muchos países de Iberoamérica, este estudio presta atención a la construcción que en torno a esta figura han hecho tribunales y la propia administración del trabajo para entenderlo como un instrumento particularmente adecuado para la solución de conflictos surgidos en un contexto en donde las relaciones colectivas laborales acusan todavía graves asimetrías».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 37 (2014)**

J. M. GÓMEZ RODRÍGUEZ, «Hacia una dimensión laboral en la globalización, retos y perspectivas», págs. 415-429.

Resumen: « Es una tesis común que al hablar de la globalización, el consenso académico refiera no un significado unívoco sino una pluralidad de significados en función de los sectores en los que influye en mayor o menor medida. Sin embargo, ha sido predominante su tratamiento desde la perspectiva de sus implicaciones económicas y financieras. Se asume en términos generales, que la globalización es un fenómeno que incide, gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, en el incremento de la eficiencia y la productividad y de esta forma, contribuye al crecimiento económico. No obstante, esta comunicación explora sus impactos desde una perspectiva distinta, casi ausente del tratamiento académico: su dimensión laboral. Sostenemos como premisa que hay un desacoplamiento entre el análisis de la globalización desde la perspectiva de su influencia en la búsqueda de eficiencia y crecimiento económico, mediante la apertura económica y la liberalización de los mercados, y la necesidad de que la globalización también sea analizada desde su dimensión laboral, en aras de

complementar una visión integral que contribuya a recuperar el equilibrio y la justicia social».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 37 (2014)**

O. M. BOSCHI AGUIAR DE OLIVEIRA Y A. C. MARINI GARCÍA, «Reflexiones sobre el movimiento cooperativo: tendencias y posibilidades para una emancipación social. El caso brasileño», págs. 439-471.

Resumen: «El presente trabajo de investigación tiene por objetivo el análisis del fenómeno social del cooperativismo moderno, identificando a través de breves aspectos históricos el surgimiento de este movimiento de asociación por parte de los trabajadores a partir de la Revolución Industrial. Busca identificar la influencia de las teorías de los fundadores del socialismo utópico en la organización del cooperativismo. Además se procura demostrar el papel, los objetivos y la estructura organizacional de la Alianza Cooperativa Internacional (AIC), en la divulgación y defensa de los principios cooperativos, así como su importancia y participación en el desarrollo de las relaciones económicas y en el fomento del proceso económico y social de los individuos. Se identifica la influencia del cooperativismo moderno de modelo europeo en Brasil, presentando algunas informaciones históricas sobre las primeras experiencias traídas para las tierras del Nuevo Mundo – América, a través de la fundación de las Misiones Jesuíticas (Reducciones), como parte del trabajo de evangelización sobre los pueblos indígenas, siguiendo con un relato sobre la creación de las primeras cooperativas en el siglo XIX en Brasil, con base en los principios cooperativos de los Pioneros de Rochdale y la evolución del sistema cooperativo en las diversas ramas de actividades, presentando los aspectos legales, los datos estadísticos sobre su actuación y finalmente su papel en la búsqueda de soluciones para reducir las desigualdades sociales impuestas por el sistema capitalista, como formar alternativa de emancipación social».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 38 (2014)**

J. J. ABRANTES, «La crisis, la reforma laboral y la jurisprudencia constitucional en Portugal», págs. 386-401.

Resumen: «Este artículo trata de las tendencias recientes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional portugués sobre las medidas

legislativas laborales y sociales, relativas a la actual crisis financiera, económica y social».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 38 (2014)**

R. MÉNDEZ REÁTEGUI, «Examinando la Implementación del Seguro de Desempleo en el Perú. Un análisis a través de las perspectivas de la Nueva Economía Institucional y el Austrian Law & Economics», págs. 402-444.

Resumen: «El objetivo de este documento es examinar la potencial implementación de un sistema de seguro de desempleo en el Perú y sus implicancias a partir de la coordinación institucional como modelo teórico. Este estudio es implementado a través de un enfoque adscrito a la Nueva Economía Institucional y al Austrian Law and Economics. Por lo tanto, se asume una interacción permanente entre las “perspectivas” jurídica y económica correlacionadas con la necesidad de fortalecer el marco institucional. Asimismo, en el documento también se discute de modo subsidiario si apelar al establecimiento de un conjunto de reglas o instituciones complejas es realmente consistente con la búsqueda de una tutela efectiva del interés de los trabajadores. Al ser una exploración preliminar, y debido a las limitaciones en la cantidad y calidad de estudios económicos, estadísticos y actuariales que versen sobre la materia específica, en este documento se opta por hacer uso de las metodologías forense y apriorística-deductiva y no se introduce un análisis empírico».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 38 (2014)**

A. M.^a BUITRAGO ESCOBAR, «Análisis comparativo sobre la protección por maternidad en los sistemas de seguridad social de Colombia y España», págs. 445-480.

Resumen: «En este trabajo se analiza la contingencia por maternidad en las normativas de seguridad social colombiana y española, en concreto se estudia el alcance de la protección a la maternidad que otorgan los sistemas legislativos a la mujer trabajadora, con la finalidad de evitar que se les discrimine laboralmente por razón de la maternidad. Especialmente, se abordan las diferencias y similitudes entre ambos sistemas de seguridad social (de Colombia y de España), y se sugieren algunas adiciones y modificaciones que

incrementen el ámbito de protección de esta contingencia y se resalta la importancia de esta prestación respecto de la estabilidad laboral reforzada, que garantiza a la madre trabajadora la permanencia en el empleo, y la posibilidad de combinar satisfactoriamente la vida laboral con la vida familiar, sin que se tenga que renunciar a ninguna de ellas. De este modo, ambas legislaciones analizadas, y miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dan cumplimiento a los Convenios sobre Protección por maternidad en el trabajo».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 38 (2014)**

M. A. DE LA CONCEPCIÓN LACAVEX BERUMEN, «Los trabajadores académicos de las instituciones de educación superior autónomas por Ley en México», págs. 481-510.

Resumen: «La educación superior, que se empieza a desarrollar en el mundo occidental desde la época medieval en la Universidad de Bolonia, ha sido detonador del desarrollo económico y social de los pueblos. Se trata de comunidades de estudiantes y profesores que de manera conjunta trabajan sobre los diversos saberes de la humanidad. En fechas recientes los profesores ya no participan en las actividades académicas universitarias únicamente por interés en el conocimiento o por el prestigio social, sino como una forma de actividad laboral, para obtener los ingresos necesarios y hacer frente a sus obligaciones económicas, personales y familiares. En México, el Derecho del Trabajo, surge constitucionalmente con el Art. 123 Constitucional en 1917. Reglamentaria de esta norma constitucional es la Ley Federal del Trabajo, en la que, desde 1980 se incorporó un capítulo relativo a los trabajadores de las instituciones de educación superior, autónomas por ley. Adicionalmente a las obligaciones derivadas de esta normatividad, los profesores de estas instituciones están sujetos a diversos programas emanados de las autoridades educativas federales, que para las instituciones significan alcanzar ciertos indicadores, que suelen asociarse a presupuesto extraordinario y para los profesores, significan ingresos, prestaciones y apoyos adicionales».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 39 (2014)**

R. GOLDSCHMIDT Y C. LUIZ STRAPAZZON, « La hermenéutica responsable y su papel en la protección y promoción del derecho fundamental al trabajo digno: el caso de la nueva redacción del inciso iii de la sùmula 244 del TST», págs. 395-417.

Resumen: «La concurrencia empresarial en el mundo globalizado viene determinando una relativización del carácter proteccionista de las normas del trabajo, perjudicando la condición social del trabajador. Sin embargo, es posible resistir a esa tendencia poniendo en práctica lo que se denomina en el presente estudio “hermenéutica responsable”, o sea, una línea interpretativa que, basada en directrices constitucionales, busca proteger, e incluso ampliar, los derechos fundamentales del trabajador. Para ilustrar esa posibilidad, se estudia la evolución interpretativa, inaugurada por el Tribunal Supremo Federal (STF), lo cual determinó la alteración de la redacción del inciso III de la súpula 244 del Tribunal Superior del Trabajo (TST), que pasó a reconocer la garantía del empleo a la empleada gestante durante el contrato por plazo determinado, afirmando que la garantía de empleo pretende proteger el feto, consagrando el carácter fundamental de los derechos a la vida y al trabajo digno».

• **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 39 (2014)**

Y. LAFITA COBAS, «Algunos apuntes en torno al trabajo por cuenta propia y su regulación en el Código de Trabajo de Cuba», págs. 418-435.

Resumen: «El trabajo por cuenta propia Cuba siempre ha existido pero solo a partir de la flexibilización del modelo económico cubano ha venido a ocupar un papel preponderante dentro del desarrollo de la economía, de ahí la importancia de estudiar las diversas aristas en las que se desarrollan las relaciones en ellas presentes, especialmente en el ámbito del Derecho Laboral si tenemos en cuenta que en todas las actividades autorizadas se puede contratar fuerza de trabajo, analizando las regulaciones relacionadas con esta temática, fundamentalmente el Código de Trabajo vigente».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

J. M. SERVAIS, «Droit international du travail et règlement des conflits transnationaux du travail», pág. 6.

Resumen: «A number of labour disputes include a European or more generally an international dimension to which positive law gives no satisfactory answer. International, especially European, provisions deal with transnational conflicts of rights. Their solutions however keep controversial.

Furthermore no solutions exist for the conflicts of interest while national laws contain significant differences for their settlement. Hence the need to investigate new ways within the international labour law».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

S. ROUTH, «Réseaux de solidarité et syndicalisme: une ressource pour les travailleurs informels en Inde ?», pág. 16.

Resumen: «With the help of a case study of a trade union initiative of informal workers in Kolkata, India, I argue that if informal workers in developing countries have to ameliorate their working conditions and living standards, they cannot adhere to the traditional organizing principles of a trade union. They need to form a larger aggregation of workers integrating many other institutions in order to enhance their bargaining power».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

M. MINÉ, «Interventions d'instances non juridictionnelles internationales: Brefs propos concernant la situation de la République Hellénique», pág. 28.

Resumen: «Decisions of the European Committee of Social Rights (Council of Europe) and Conclusions of the Committee on Freedom of Association (ILO) finding the violation by the Greek government of its international commitments on Human Rights in its new legislation, imposed by decisions of the European Union, can be mobilized in the domestic and European courts to oppose it».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

L. GAMARRA VÍLCHEZ, «Le droit du travail et la sécurité sociale au Pérou: Évolutions et défis de ces vingt dernières années», pág. 40.

Resumen: « Over the last two decades in Latin America and in Peru the political, social context; but especially the economic, influenced the behavior

of Labor Law and Social Security. Globalization and neoliberalism worldwide, hyperinflation, dictatorships and social violence in Latin America, particularly in Peru, substantially marked the labor reforms of the 90's. The later years were more favorable in political and economic matters; but in Peru we did not take advantage of this trend. We have started a new decade with an economic slowdown in Latin America compared to previous years and with a strange feeling in Peru that the past decade was a lost opportunity. Therefore, this is a crucial historical moment in which it is necessary to make additional efforts to improve and solve the problem of employment and social security».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

M. NYENTI, «Accès à la justice dans la sécurité sociale sud-africaine: vers un système efficient et efficace», pág. 50.

Resumen: «South Africa is in the process of developing an overarching policy framework for efficient and effective resolution of social security disputes within the framework of reforms towards the establishment of a comprehensive social security system. This is due to the need for a social security dispute resolution system that ensures access to justice for claimants. Such a system is mandated by the deficiencies in the current social security adjudication system; and the constitutional entrenchment of the rights of access to justice and to social security. This calls for the introduction of special and earmarked adjudication institutions and procedures in order to deal effectively with social security disputes. A reformed system which adopts an integrated approach to realisation of rights is proposed. This should include properly-functioning internal review or revision frameworks within the various social security administrative institutions and an external appeal institution to hear appeals».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

S. LAULOM, «La réception par la Cour de cassation française des décisions des instances non juridictionnelles des organisations internationales», pág. 58.

Resumen: «The example of the French Cour de cassation highlights the existence of an influence, which is never explicit, of the ECSR's decisions or the Committee of Experts of the ILO. In a European context, characterized by a

significant deregulation of some national labour laws, the question arises of the role that these bodies can play».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

T. BAZZANI, «La protection contre le chômage en temps de crise au Danemark, en Italie et en Espagne», pág. 68.

Resumen: «This article aims to analyse the evolution of Danish, Spanish and Italian legislation in the field of social protection in case of unemployment, in the light of European guidelines. In each of the mentioned Member States, we will focus on two fundamental aspects: the level of social protection in case of unemployment and the phenomenon of “contractualization” of social rights».

• **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2014)**

E. URBANI, D. ROUX Y M.^a J. LEGAULT, «Les effets de l’institutionnalisation d’une culture de règlement à l’amiable des conflits de travail au Québec sur l’accès à la justice et l’effectivité du droit du travail», pág. 80.

Resumen: «The effervescence of alternative dispute resolution (ADR) mechanisms is based on their capacity to resolve conflicts in a relatively more simple, rapid and cost effective manner than administrative and judicial courts. The data published by various government bodies overseeing the application of rules of public order in the field of work in Quebec demonstrates that ADR mechanisms allow for the private settlement of a significant number of conflicts and that they are rooted in practice. However, the lack of empirical studies does not allow to determine whether the employees and employers perceive ADR mechanisms as favouring their access to justice and, also, whether these mechanisms strengthen the effectiveness of labour law».

• **TEMAS LABORALES, NÚM. 123 (2014)**

O. FOTINOPOULOU BASURKO, «El caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado», págs. 79-108.

Resumen: «Las relaciones laborales plurilocalizadas, esto es, conectadas con más de un ordenamiento jurídico, originan desde el punto de vista jurídico un buen número de problemas, de entre los que destaca el de la concreción o determinación de la ley aplicable a un contrato de trabajo de estas características. En este contexto, durante los años 2011 (casos Koelzsch y Voogsgeerd) y recientemente en el año 2013 (Schlecker), el TJ ha interpretado el bloque normativo conflictual comunitario, tanto por lo que se refiere al criterio de *lex loci laboris*, *lex loci celebrationis* y más recientemente el de los vínculos más estrechos respectivamente. Como quiera que la interpretación realizada por el Tribunal de Luxemburgo origina alguna que otra duda con respecto a cómo distinguir la interpretación realizada en relación con los vínculos más estrechos y los requisitos sustanciales para concretar el lugar de prestación habitual de servicios, el presente trabajo tiene por objeto desentrañar esta dificultad con el fin de clarificar la aplicabilidad de uno o de otro criterio a estos supuestos».

- **TEMAS LABORALES, NÚM. 123 (2014)**

J. BASEIRIA MARTÍ, «La legislación antidiscriminatoria por razón de edad avanzada en Estados Unidos», págs. 109-138.

Resumen: «El presente artículo analiza el alcance de la legislación antidiscriminatoria por razón de edad de los Estados Unidos partiendo de la base que es éste el país pionero en aprobar una norma específica en contra de la discriminación motivada por la edad avanzada en el trabajo. En efecto, los Estados Unidos, por su historia y tradición liberal que impregna las relaciones laborales es un país líder en el desarrollo de iniciativas legislativas para proteger a los trabajadores frente a la desigualdad injustificada en el ámbito laboral. La ley contra la discriminación por razón de edad en el trabajo que existe en el ordenamiento jurídico estadounidense denominada *Age Discrimination in Employment Act (ADEA)* de 1967 es el principal instrumento de que disponen los trabajadores de edad de este país para hacer frente a los obstáculos con los que colisionan a la hora de acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. La discriminación por razón de edad es un tema candente en una sociedad cada vez más envejecida como la nuestra en donde la presencia creciente de los trabajadores de edad en el mercado de trabajo ha hecho aflorar en el ámbito de la Unión Europea la adopción de instrumentos jurídicos relativos a la prohibición de discriminación por razón de edad en el trabajo y el empleo».

- **TEMAS LABORALES, NÚM. 123 (2014)**

J-M. SERVAIS, «El Derecho Internacional del Empleo frente a la crisis», págs. 13-46.

Resumen: « En este ensayo se analiza la efectividad del derecho del empleo como instrumento en la lucha contra el paro. A tales efectos se repasan los principales estándares mínimos establecidos por los Convenios y Resoluciones de la OIT a lo largo de su historia en la práctica totalidad de las materias relativas al mercado de trabajo, incentivos, formación, contratación y hasta normas de protección social, pues sin obviar la necesidad de una adecuada política económica se resaltará la interconexión de todas las acciones posibles. La principal conclusión a extraer será que una política y un derecho eficaces del empleo no se conciben sin una administración del trabajo moderna, abierta a colaboraciones con instituciones privadas, y organizada de una manera eficiente que evite las competencias acumulativas».