

**REVISTA DE REVISTAS**

*[REVIEW OF REVIEWS]*



- **ACTUALIDAD LABORAL, NÚM. 3 (2013)**

M<sup>a</sup>. T. VELASCO PORTERO, «Los derechos de los trabajadores en el caso de fusión de empresas en derecho alemán: un supuesto particular de sucesión de empresas», págs. 355-371.

Resumen: «En caso de fusiones hispano-alemanas, a pesar de que ambos países pertenecen a la Unión Europea y por tanto están sujetos a los mínimos de protección fijados por la Directiva 23/2001/CE, las consecuencias laborales serán distintas según el ordenamiento laboral que sea de aplicación a cada contrato de trabajo».

- **ACTUALIDAD LABORAL, NÚM. 3 (2013)**

A. ARUFE VARELA, «El trabajo recortado en Alemania: una institución defensiva del empleo en tiempos de crisis», págs. 372-378.

Resumen: «La institución alemana del trabajo recortado está próxima a nuestra recientemente reformulada reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En Alemania funciona como defensa frente a la destrucción de empleos y cuenta con la profunda implicación en ella de empresarios, trabajadores y Administración federal».

- **DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 3 (2013)**

H. KREJCI, «Betriebsübergang und Rechtsmissbrauch», págs. 207-216.

Resumen: «En el momento presente, con ocasión de un conflicto actual, se plantean virulentamente algunas cuestiones jurídicas fundamentales sobre el traspaso de empresa, con valor discursivo más allá del caso concreto. Así, la cuestión principal se refiere a si se producen consecuencias jurídicas perjudiciales para el trabajador también cuando el traspaso de empresa se efectúa únicamente para provocar precisamente estas consecuencias jurídicas perjudiciales y, por causa de ello, hay que llevar a cabo negociaciones adicionales sobre un nuevo convenio colectivo».

- **DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 5 (2013)**

E. EYPELTAUER, «Verfall und Verjährung im Arbeitsrecht», págs. 377-389.

Resumen: «Las cuestiones de caducidad de pretensiones tienen una importancia central en los análisis jurídico-laborales. Muchas pretensiones de los trabajadores fracasan desde el comienzo por causa de una cláusula sobre caducidad de un convenio colectivo o de un concreto contrato de trabajo. No sólo se litiga la aplicabilidad e interpretación de cláusulas sobre caducidad en el caso concreto, sino ante todo la admisibilidad en caso de derechos irrenunciables del trabajador. En cambio, la prescripción plantea menos problemas. Sin embargo, con una mirada más precisa, también existen aquí cuestiones fundamentales».

- **DAS RECHT DER ARBEIT, NÚM. 6 (2013)**

M. PÖSCHL, «Verfassungsrechtliche Gleichheit, arbeitsrechtliche Gleichbehandlung, unionsrechtliche Antidiskriminierung», págs. 467-483.

Resumen: «Los problemas de igualdad se plantean precisamente en la vida laboral con especial fuerza; consecuentemente, tienen que ser observados aquí con frecuencia los preceptos sobre igualdad: junto al principio constitucional de igualdad, existe desde hace tiempo el principio jurídico-laboral de igualdad de trato desarrollado por la judicatura, al que se han añadido hace algunos años los preceptos jurídico-sindicales sobre discriminación. Estas tres concepciones sobre la igualdad están completamente diferenciadas en el campo jurídico y funcionan en parte también diferenciadamente. La presente contribución investiga cómo se comportan recíprocamente estas tres concepciones, esto es, en qué modo coinciden, se complementan y se refuerzan recíprocamente, y también, dónde entran en colisión sus fronteras».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 2 (2013)**

M. MARAZZA, «Reforma laboral italiana. El artículo 18, nuevo texto, del Estatuto de los trabajadores», págs. 109-130.

Resumen: «La reciente reforma del mercado de trabajo en Italia (ley núm. 92 de 2012) ha modificado el sistema de sanciones aplicable en caso de despido inválido o injustificado. A los despidos ordenados después del 18 de julio de 2012 en empresas de mediano y gran tamaño ya no se aplica el régimen sancionador llamado tutela real según el cual en caso de despido ilegítimo el trabajador tenía derecho, de todas formas, a verse reintegrado en su puesto de trabajo con una

indemnización proporcionada a las retribuciones perdidas desde la fecha del despido hasta la reintegración efectiva. Conforme al nuevo art. 18 del Estatuto de los trabajadores (ley núm. 300 de 1970), de hecho, tanto en el despido disciplinario, como en el despido por razones económicas, si el Juez comprueba la inexistencia de una válida razón de despido (justa causa o justificado motivo) el empleador puede ser condenado a pagar, alternativamente, una indemnización compensatoria en sustitución de la reintegración (entre 12 y 24 mensualidades) o a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo pagándole una indemnización para las retribuciones perdidas desde la fecha del despido hasta la reintegración que, en cada caso, no puede superar las 12 mensualidades. La reintegración con indemnización integral del daño se aplica ahora sólo en caso de despido por vía oral discriminatorio, caracterizado por un motivo ilícito o en contraste con la protección de la maternidad».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 5 (2013)**

M<sup>a</sup>. P. MONACO, «La discriminación por razón de edad y discapacidad en la Unión Europea. Un análisis desde el derecho italiano», págs. 107-130.

Resumen: «En la primera parte del estudio se analizan los conceptos de discriminación directa e indirecta, así como la evolución que han experimentado –y podrán experimentar en el futuro– por obra de las reformas normativas que han sucedido durante estos últimos años.

La segunda parte se concentra en el análisis de la discriminación por razón de circunstancias personales concretas –la edad y la discapacidad–, tratando de poner de relieve las lagunas interpretativas de que adolecen la normativa de la Unión Europea y el derecho interno italiano, que en ocasiones han sido colmadas por la jurisprudencia, llamada, como sucede también con la discriminación por razón de género, a desempeñar también en este ámbito un papel clave».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 6 (2013)**

M<sup>a</sup> J. SERRANO GARCÍA, «Los permisos vinculados al cuidado de los hijos en Francia», págs. 87-120.

Resumen: «En Francia, al igual que sucede en el sistema español y a diferencia de lo que ocurre en el escandinavo, existe una interdependencia generacional en los cuidados de los familiares. Esta interdependencia no ha impedido la presencia de una alta participación laboral del género femenino y de unas altas tasas de fecundidad. Por ello, en nuestro país, el análisis del régimen

jurídico francés de los permisos que permiten el cuidado de los hijos resulta tremendamente útil, aunque no esté exento de algunas deficiencias. Este análisis alcanza a los permisos de maternidad, adopción, paternidad, parentales y, asimismo, a los vinculados a la atención de familiares de diversa naturaleza, pero que son susceptibles de tener un reflejo directo en el ámbito del cuidado de los hijos. Y, como ineludible complemento, a las prestaciones públicas más importantes relacionadas con la infancia».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 9 (2013)**

A. GUAMÁN HERNÁNDEZ y O. LECLERC, «El Acuerdo Nacional Interprofesional de 11 de enero de 2013: análisis de un modelo de flexiseguridad a la francesa», págs. 129-144.

Resumen: «En un momento en el que el Derecho del Trabajo afronta una fase de reforma permanente, la mirada a otras sendas reformistas se muestra particularmente útil para la valoración de las vías adoptadas en el ordenamiento español. El caso francés es buena prueba de ello. En el mes de enero de 2013 se aprobó el Acuerdo Nacional Interprofesional, titulado “un nuevo modelo económico y social al servicio de la competitividad de las empresas y de la seguridad del empleo y de las carreras profesionales”, fruto de un pacto entre Patronal y Sindicatos. Este acuerdo trata cuestiones relativas a la administración laboral, la conciliación y el despido, la lucha contra la temporalidad y el fomento del empleo, la seguridad en el empleo y los convenios colectivos de la empresa entre otras medidas.

Aun a pesar de las críticas existentes respecto de parte de su contenido, desde ámbitos académicos y desde los actores sociales no firmantes, el Gobierno francés ha cumplido su compromiso de impulsar y conseguir la conversión del texto del acuerdo en la Ley nº.2013-504 relativa a la seguridad del empleo, de 14 de junio de 2013. Este texto recoge, en lo esencial, la práctica totalidad del contenido del Acuerdo, con la corrección terminológica pertinente y alguna rectificación sobre temas especialmente criticados. A lo largo de las siguientes páginas se detalla tanto el contenido del Acuerdo como el resultado final de su conversión en ley, tratando las cuestiones que más interés revisten desde la perspectiva comparatista con el derecho español del trabajo y sus más recientes reformas».

- **RELACIONES LABORALES, NÚM. 10 (2013)**

C. CAMACHO CASTRO y G. N. NAVARRO CASTRO, «La reforma a la Seguridad Social en México», págs. 119-142.

Resumen: «En 2007, siguiéndole los pasos a la LSS, se reformó la Ley ISSSTE, operando un cambio en un sistema de pensiones; se sustituyó el sistema de reparto, por uno de capitalización. El actual esquema de pensiones del ISSSTE, fue analizado comparativamente con el del IMSS para establecer las coincidencias y diferencias entre un sistema y otro, así como para conocer la protección ofrecida a los trabajadores burócratas bajo el nuevo modelo de pensiones del ISSSTE».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 61 (2013)**

R. D. TORRES KUMBRIÁN y J. D. IZQUIERDO COLLADO, «Las intervenciones institucionales belga y francesa contra las prácticas discriminatorias en el empleo de personas musulmanas consideradas como referentes para España», págs. 107-120.

Sumario: 1. Los musulmanes y la brecha discriminatoria en el empleo. 2. Las modalidades de intervención institucional belga y francesa: efectos, fortalezas y debilidades. 3. Conclusiones.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 62 (2013)**

M<sup>a</sup>. C. SALCEDO BELTRÁN, «El contrato de apoyo a emprendedores: su difícil encaje en la normativa internacional, europea y nacional», págs. 93-122.

Sumario: 1. Introducción. 2. El contrato de apoyo a emprendedores. 2.1. Principales características. 2.2. El controvertido período de prueba. 3. Mecanismos de protección. 3.1. La Organización Internacional de Trabajo. 3.1.1. La normativa de protección en materia de finalización de la relación del trabajo: el Convenio n°158. 3.1.2. El contrato de nuevo empleo (CNE) y el contrato de primer empleo (CPE) de Francia. 3.2. El Comité Europeo de Derechos Sociales. 3.2.1. La Carta Social Europea y los instrumentos para su defensa. 3.2.2. La Reclamación n°65/2011 (Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad y la Confederación de Funcionarios Públicos contra Grecia), decisión sobre el fondo de 23 de mayo de 2012. 3.3. Los tribunales españoles. 3.3.1. La jurisprudencia del Tribunal Supremo. 3.3.2. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional. 4. Conclusiones.

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 63 (2013)**

ACDCT, VOL. VI (2014), ISSN: 1889-4224, PÁGS. 159-173

A. ARUFE VARELA, «La respuesta laboral del presidente Hollande frente a la crisis del empleo: un estudio crítico-comparativo de la Ley Francesa número 2013-185, sobre el "contrato de generación"», págs. 207-218.

Sumario: 1. La génesis de la Ley número 2013-185. 2. El control de la constitucionalidad de la Ley número 2013-185. 3. La incorporación al Código del Trabajo de la Ley número 2013-185. 4. El «contrato de generación» regulado por la Ley número 2013-185. 5. El impacto previsible sobre el desempleo de la Ley número 2013-185.

- **REVISTA DE DIREITO E DE ESTUDOS SOCIAIS, NÚM 1-3 (2013)**

A. PITA NEGRÃO, «A reintegração como consequência da ilicitude do despedimento», págs. 177-231.

Sumario: I. Introducción. II. El régimen legal actual de la readmisión. 2.1. La readmisión frente al artículo 53 de la C[onstitución de la]R[epública]P[ortuguesa]. 2.2. La readmisión como consecuencia del despido inválido. 2.3. Contenido de la readmisión. 2.3.1. Autonomía o no, frente al contrato de trabajo. 2.3.2. Readmisión con respeto de la categoría y antigüedad. 2.3.3. No cumplimiento del deber de readmisión, sus consecuencias. 2.4. Opción entre readmisión e indemnización. 2.5. Oposición a la readmisión. 2.6. Imposibilidad de readmisión.

- **REVISTA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. MIGRACIONES INTERNACIONALES, NÚM. 105 (2013)**

L. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, «La política de retorno para los emigrantes españoles. Reflexiones sobre la viabilidad de la exportabilidad del modelo español a otros Estados», págs. 199-222.

Resumen: «La Constitución española apuesta por una política integral de retorno de los emigrantes españoles. En cumplimiento de este mandato, han sido varias las normas promulgadas que recogen medidas específicas de salvaguarda de los derechos de los emigrantes retornados. Sobre la base de esta premisa, se realiza tanto un exhaustivo análisis de las medidas existentes y de su efectividad para la garantía del retorno de emigrantes españoles y de la salvaguarda de sus derechos, como de las posibilidades de exportar el sistema de retorno previsto en las normas nacionales a otros Estados».

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 159 (2013)**

L. NOGLER, «La nueva regulación italiana del despido injustificado puesta a prueba por el derecho comparado», págs. 17-51.

Resumen: «El ensayo compara la nueva regulación italiana en tema de despido injustificado (l. n. 92 de 2012) con la alemana, exponiendo sumariamente también la de otros ordenamientos de Derecho civil y common law. Del análisis del autor se desprende que la regulación italiana, a diferencia de la alemana, está construida de modo sancionador: para proceder a un despido por incumplimiento el empresario continúa teniendo que seguir una regulación mucho más compleja que la alemana y la opción entre readmitir al trabajador en el puesto de trabajo o reconocerle una indemnización resarcitoria no depende de que persista la posibilidad de colaboración entre las partes, sino del tipo de vicio que caracteriza la injustificación del despido ilegítimo. La regulación italiana no parece haber tenido en cuenta completamente la exigencia de garantizar la eficiencia de la organización del trabajo».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 33 (2013)**

A. MONTEIRO FERNANDES, «El impacto de la crisis en la situación laboral portuguesa» [Traducción al castellano realizada por Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela], págs. 279-298.

Resumen: «En pocos años, la situación económica y financiera de Portugal pasó de una aparente normalidad a una crisis profunda, que motivó el recurso a la ayuda financiera externa, mediante la intervención de una troika constituida por representantes del FMI, de la Comisión Europea y del Banco Central Europeo. Antes y después de la troika, se sucedieron las medidas de “austeridad” que inciden sobre los trabajadores de los servicios públicos, los pensionistas y, por último, sobre la generalidad de los trabajadores, a través de una extensa reforma laboral. Este texto describe y analiza este proceso, cuyos resultados están lejos de ser satisfactorios».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 33 (2013)**

J. H. ESPINOZA ESCOBAR, «Sindicatos y conflicto individual en la nueva ley procesal de trabajo del Perú. Una interpretación desde y conforme a la Constitución», págs. 299-332.

Resumen: «El estudio analiza la reciente regulación peruana sobre la participación del sindicato en conflictos individuales. A partir de la Teoría General del Proceso y efectuando una interpretación “desde y conforme” a la Constitución el autor concluye que dicha participación constituye una forma de representación procesal voluntaria que permite armonizar los principios, valores y derechos que la Constitución Peruana consagra».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 33 (2013)**

C. RIVADENEIRA MARTÍNEZ, «El sistema privado de pensiones chileno: pobreza para el trabajador y riqueza para los grupos económicos a cargo de las entidades gestoras», págs. 333-379.

Resumen: «Hoy en día en que el sistema de reparto está en crisis de financiamiento, a menudo se presenta como alternativa de solución la privatización del sistema de pensiones, y no pocas veces se enarbola, como paradigma de un sistema privado de pensiones, el chileno. En este artículo se describe dicho sistema chileno, sus características, funcionamiento y resultados, y se proponen soluciones, con el fin de que se consideren las falencias del modelo privado chileno a la hora de discernir sobre la mejor solución en materia de pensiones. Pues se trata de un seguro privado, nada de solidario, insuficiente, injusto y riesgoso para el trabajador, contrario a convenios internacionales de la OIT y que genera déficit fiscal, y sólo utilidades para las entidades gestoras privadas».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 34 (2013)**

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «La reforma en Alemania», págs. 1-22.

Resumen: «Alemania es en la actualidad uno de los países europeos con una tasa más baja de desempleo. No necesitó realizar reformas laborales estructurales durante la crisis. Estas reformas se habían realizado en Alemania antes de la quiebra de Lehman Brothers, durante el segundo mandato del Canciller Gerhard SCHRÖDER. A partir de 2008, el trabajo recortado y los minijobs han

actuado como barreras defensivas frente a la destrucción de empleo, posibilitando incluso la adopción de medidas expansivas en Alemania, salariales y sanitarias. Austria, asimismo con su regulación del trabajo recortado, posee un indudable paralelismo jurídico-laboral con Alemania».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 34 (2013)**

G. ARRIGO, «La reforma laboral en Italia» [Traducción al castellano realizada por Carmen Solís Prieto], 27 págs.

Resumen: «Un análisis de la reforma del mercado de trabajo italiano por la Ley 92/2012».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 34 (2013)**

I. DAUGAREILH, «La reforma laboral en Francia», 13 págs.

Resumen: «Las recientes reformas del mercado de trabajo en Francia, se articulan a través de dos ejes: la flexibilidad/seguridad a la francesa y la activación del gasto público; y se basa en dos objetivos realizados de forma conjunta: facilitar el acceso al empleo y evitar los expedientes de regulación de empleo».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 34 (2013)**

J. LEITE, «La reforma laboral en Portugal», 32 págs.

Resumen: «El texto trata de la reforma laboral introducida por la Ley nº 23/2012, como consecuencia del Memorando de Entendimiento suscrito entre el Gobierno Portugués y la Troika (FMI, CE y BCE), una reforma concretada en diversas medidas cuyo sentido general es el de la desvalorización del trabajo, en unos casos predominantemente económica y en otros casos predominantemente personal. Las alteraciones más significativas se refieren a (i) duración del trabajo (reducción de los días festivos y de los días de vacaciones y eliminación de los descansos compensatorios), a (ii) el trabajo en horas extraordinarias (reducción a la mitad del incremento retributivo), a (iii) la organización del tiempo de trabajo (de particular interés para las figuras de las adaptabilidades y de los bancos de horas), a

ACDCT, VOL. VI (2014), ISSN: 1889-4224, PÁGS. 159-173

(iv) la cesación del contrato de trabajo con modificaciones del régimen del despido por extinción del puesto y por inadaptación y a (v) la reducción de la compensación por despido por motivos objetivos y por otras formas a las que la Ley asocia idéntico efecto. Registrándose, además, las alteraciones introducidas en el régimen de las relaciones colectivas y en las obligaciones del empleador ante las autoridades laborales, materia en la que se mantiene la tendencia a la desadministrativización del “mundo del trabajo”».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 34 (2013)**

S. YANNAKOUROU y C. TSIMPOUKIS, «La reforma laboral en Grecia» [Traducción al castellano realizada por Olga Fotinopoulou], págs. 1-51.

Resumen: «La incorporación de Grecia en el mecanismo de ayuda financiera del Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo y la Comisión Europea en mayo del año 2010 ha supuesto, entre otros, un creciente número de drásticas reformas sobre la legislación laboral. Esta intensa actividad legislativa llevada a cabo durante los dos últimos años y medio, ha causado una serie de problemas legales no resueltos, no sólo por lo que se refiere a la interpretación de estas nuevas disposiciones, sino también en relación con la compatibilidad de las medidas establecidas con la Constitución, con el Derecho Internacional y el Derecho de la Unión Europea. Por añadidura, se ha iniciado un intenso debate sobre el actual Derecho del trabajo y la orientación que esta disciplina debe seguir en el futuro, así como sobre el papel que éste debe jugar en el contexto económico por el que actualmente atraviesa Europa. El objetivo de este artículo es el de ofrecer una visión crítica sobre las más importantes reformas que se han llevado a cabo en la legislación laboral griega desde el año 2010 hasta la actualidad. La primera parte del artículo analiza las reformas operadas sobre la vertiente individual del Derecho del Trabajo, mientras que la segunda hace referencia a las modificaciones realizadas en la vertiente colectiva de la disciplina».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 35 (2013)**

P. AUVERGNON y J. L. GIL Y GIL, «Respuestas del Derecho social francés frente a la crisis económica», págs. 278-310.

Resumen: «En Francia, el gobierno ha abordado el problema del déficit público. Sin embargo, continúa afirmando que quiere cumplir las promesas electorales del candidato Hollande. Por el momento, las medidas adoptadas

corresponden a una forma de regreso al tratamiento social del desempleo, conocido en el pasado y abandonado parcialmente por el gobierno Sarkozy. Parecen haberse “puesto en espera” las medidas anunciadas sobre la protección de los trabajadores frente a la crisis. De modo general, en la actualidad, resulta difícil discernir una o varias lógicas en la acción del gobierno. No obstante, es claro que, alejándose en parte de los discursos de la campaña electoral, constituye una prioridad el apoyo a la recuperación y a la competitividad económica. Con respecto a la presidencia de Nicolas Sarkozy, el único cambio parece estribar en el método. El nuevo gobierno apela a la búsqueda de la competitividad económica por medio del diálogo social. Cabe preguntarse si no hay aquí una verdadera instrumentalización de los interlocutores sociales, y en particular de ciertos sindicatos, que solo puede realizar un gobierno de izquierdas. En cambio, es evidente que el gobierno actual se inscribe en la dinámica anterior de activación y reducción de los gastos sociales. La idea esencial es que el diálogo social debe contribuir a la mejora de la competitividad económica».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 35 (2013)**

A. CIUDAD REYNAUD, «Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina», págs. 311-344.

Resumen: «Desde inicios del siglo XXI se está produciendo un cambio sin precedentes en América Latina; una auténtica revolución normativa y de gestión del despacho judicial para la adopción de un nuevo sistema procesal del trabajo que aspira a la celeridad de los procesos a través de los principios de oralidad, concentración, intermediación y economía procesal, entre otros. Ocho países hasta el momento han adoptado nuevas leyes y códigos procesales, mientras otros se encuentran en proceso de elaboración de reformas similares. La dificultad central fue siempre la ineficacia del proceso que incurre en dilaciones indebidas y ocasiona la extensa duración de los procedimientos, que en la mayoría de los casos se prologan de manera absolutamente inaceptable para un régimen democrático que pretende la convivencia en paz. Se pretende la adopción de reglas justas del proceso para que los resultados del mismo sean también justos. En el nuevo sistema de juicio si bien destaca la oralidad, han sido diversas las instituciones procesales y las respuestas que cada país ha abarcado en sus reformas: forma de contestación a la demanda, número de audiencias, sistema de recursos impugnatorios, procedimientos abreviados de menor cuantía (en donde la mayor novedad la constituye el proceso monitorio), las modalidades especiales para la tutela de derechos fundamentales en el trabajo y para los conflictos colectivos, entre otros».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 35 (2013)**

J. SÁNCHEZ PÉREZ, «El acoso moral en el trabajo: una perspectiva global de derecho comparado desde distintos continentes», págs. 345-374.

Resumen: «En el análisis del fenómeno del acoso moral en el trabajo se ha mostrado como un obstáculo tradicional la dificultad en la identificación de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial dado su carácter complejo y, a veces, defectuosamente conocido. Ello no ha impedido que, desde los años 90, el acoso en el trabajo haya generado un creciente interés a través de una gran cantidad de artículos doctrinales y de opinión. Se ha propiciado la creación de estrategias a nivel internacional para la atención del problema facilitando en algunos países el desarrollo específico de una legislación ad hoc para su tratamiento. Se puede considerar que no es necesario que exista una ley sobre acoso laboral para que el trabajador encuentre una adecuada protección y se pueda actuar frente al sujeto responsable. Los sistemas de protección tienen su apoyo, por lo general, en las disposiciones de carácter Constitucional sobre derechos fundamentales, en las leyes sobre riesgos laborales, en las obligaciones del empleador que dimanen del contrato de trabajo o en las leyes que prohíben la discriminación. Pese a la consideración precedente el objetivo del presente ensayo procura extender la perspectiva desde la experiencia española hacia la de otros países, intentando identificar las peculiaridades destacables en las diferentes legislaciones y culturas. Se trata básicamente de intentar plantear las recetas aplicadas en países de los cinco continentes para el abordaje del problema, abordarlas críticamente e intentar identificar los avances que se hayan podido producir en los mismos. En modo añadido, dirigimos nuestra mirada hacia el objetivo de intentar mejorar el sistema actual desde la doble perspectiva preventiva y reparadora».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 35 (2013)**

M. F. CANESSA MONTEJO, «La libertad sindical en Honduras», págs. 375-399.

Resumen: «El estudio analiza la libertad sindical en Honduras tomando como criterio metodológico los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que evalúan el ordenamiento nacional del país. Bajo este criterio se identifican las incompatibilidades entre la Libertad Sindical recogida en los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT y las normas nacionales».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

L. COMPA, «Les entreprises européennes aux États-Unis et les normes internationales du travail : deux cas français».

Resumen: «Las empresas europeas que reclaman respeto a los principios del Derecho internacional del Trabajo olvidan muy a menudo sus compromisos cuando sus trabajadores empleados en los Estados Unidos ejercitan el derecho a la libertad de asociación. En parte por causa de los defectos del Derecho norteamericano del Trabajo y su aplicación, los empresarios europeos en los Estados Unidos lanzan agresivas campañas de interferencia, intimidación y coerción orientadas a quebrar los esfuerzos de los trabajadores para formar sindicatos y negociar colectivamente. Los notables casos de dos empresas francesas, Saint-Gobin y Sodexo, son el foco de este estudio».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

N. SILUE, «L'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail».

Resumen: «La no discriminación es un tipo de reumatismo que arrastra la era contemporánea. Durante mucho tiempo, la aproximación marfileña de la no discriminación se transpuso a las reglas francesas. Esta aproximación ya no tiene viento en sus velas. Lo que queda hoy como reflejo es menos el trasplante metodológico de las reglas que las exigencias propuestas por el Derecho francés».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

M. SUR, « L'évolution des relations collectives de travail en Turquie».

Resumen: «La legislación sobre relaciones colectivas laborales en Turquía ha evolucionado considerablemente desde el último período otomano, de modo que se aseguren y desarrollen gradualmente los derechos sindicales. La nueva Ley núm. 6356 sobre Sindicatos y Convenios Colectivos toma en consideración ciertas exigencias establecidas por los órganos de la OIT. Sin embargo, por causa de concretas condiciones nacionales, muchos principios continuarán siendo aplicados,

tales como los relativos al nivel de negociación, los criterios buscados para la autorización sindical a negociar, el nivel básico de negociación colectiva y el principio de un único acuerdo aplicable al lugar de trabajo, así como algunas limitaciones al derecho de huelga que queda reconocido sólo dentro del proceso de negociación colectiva».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

A. ALEXANDROVA, «Les droits sociaux dans les Constitutions des pays d'Europe de l'Est et de la Russie».

Resumen: «El escrito considera peculiaridades de la regulación de los derechos sociales en la Constitución de la Federación Rusa y algunos países del Este de Europa (Bulgaria, Polonia, Hungría). Se analizan particularmente derechos ligados a relaciones profesionales, normas sobre seguridad social, protección de la familia, infancia y maternidad, y sobre educación, cultura y medio ambiente».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

P. ARELLANO ORTIZ, «Une protection égalitaire de la retraite pour les femmes : l'exemple du Chili après la réforme de 2008».

Resumen: «Los fondos de pensiones chilenos han sido criticados durante muchos años. Una de las críticas principales se refiere a las prestaciones desiguales dadas por sexo. Las mujeres han sufrido pensiones bajas por causa de diversos factores estructurales. La reforma de las pensiones de 2008 tiene en cuenta este problema e introdujo medidas para corregir esta desigualdad. Este trabajo trata de estas medidas y analiza los fundamentos de ellas a través de la noción de discriminación positiva».

- **REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, NÚM. 1 (2013)**

L. LÉA FONTAINE, «La régulation française du travail temporaire, un modèle pour le Québec? Deux régimes juridiques aux antipodes».

Resumen: «El neoliberalismo ha conducido a incrementar la subcontratación y a un mercado de trabajo que en general es menos favorable para los trabajadores. Las empresas de trabajo temporal ocupan un lugar central en este mercado de trabajo. Estas empresas suministran a los negocios —sus “clientes”— trabajo cualificado, sin estar sujetas a las limitaciones usuales de las leyes laborales. En Francia, se optó desde pronto por regular las empresas de trabajo temporal, mientras que otros territorios, tales como Quebec, han ignorado totalmente esta clase de relaciones laborales tripartitas. Quebec debería mirar al modelo francés para inspirarse».

- **TEMAS LABORALES, NÚM. 121 (2013)**

P.H. CIALTI, «El procedimiento administrativo francés de la "extensión" como mecanismo de atribución de eficacia general al convenio colectivo sectorial», págs. 37-61.

Resumen: «Este trabajo aborda el procedimiento administrativo francés de la “extensión” cuya finalidad es permitir a un convenio o acuerdo sectorial aplicarse a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Relativo al ámbito personal del convenio o, dicho de otra manera, a su eficacia personal, el procedimiento de extensión se distingue de su homónimo español y constituye el paradigma del falso amigo, pues, en Francia el ámbito territorial y/o funcional del convenio o acuerdo extendido no se ve afectado. En cualquier caso, resulta llamativa la intervención del poder reglamentario a lo largo del proceso que culmina por la publicación de la decisión ministerial favorable o no a la extensión. La eficacia general del acuerdo o convenio colectivo queda por lo tanto subordinada a un procedimiento administrativo a priori, cuyo ámbito de control es además amplio. En contraparte, el ministro queda sometido al control de los jueces administrativos. Para el jurista francés, el procedimiento de extensión puede representar un equilibrio razonable entre autonomía colectiva, intervencionismo estatal y control de los jueces. ¿Qué será del jurista español?».