

REVISTA DE REVISTAS

[REVIEW OF REVIEWS]

- ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 4 (2019)***

Mauricio CASTRO MÉNDEZ, «Modelos de representación colectiva. Comparación de varios países de Iberoamérica», págs. 411-439.

Sumario: «1. Introducción: los límites y las posibilidades del análisis comparado. 2. Encuadre metodológico. 3. Construcción tipológica y hallazgos. 4. Factores explicativos de cada modelo. 4.1. Legitimación política de las organizaciones sindicales como formas de ejercicio de la ciudadanía social. 4.2. El tratamiento del conflicto. 4.3. Los mecanismos de control y disciplinamiento sindical. 5. Análisis de los casos. 6. Valoración de los modelos de representación. 7. Implicaciones teóricas. Bibliografía».

- ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 10 (2019)***

Simone VARVA y Belén del Mar LÓPEZ INSUA, «Plataformas digitales: una perspectiva comparada en los ordenamientos italiano y español», págs. 1008-1025.

Resumen: «El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha propiciado la aparición de la denominada “economía de las plataformas” (o platform economy), la cual hace referencia a la actividad que se genera en torno a aplicaciones informáticas que ponen en contacto la oferta y la demanda en tiempo real. En torno a estas formas de trabajo se han planteado un fuerte debate jurisprudencial y doctrinal que afecta a toda la Unión Europea. Y es que, desgraciadamente, bajo este modelo de negocio aparecen auténticas relaciones laborales por cuenta ajena que se presentan con fórmulas de trabajo precario y de subempleo. Dicho conflicto no es ajeno a la nación italiana y española, en donde los constantes vaivenes jurisprudenciales están haciendo tambalear el sistema jurídico de garantías laborales, así como la misma noción de trabajo decente (en el sentido que establece el art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos)».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 218 (2019)***

Stefano CAIROLI, «¿Trabajo a distancia a la italiana? La definición del trabajo ágil en la ley y en los convenios colectivos: superposiciones, posibles distinciones y una primera comparación», págs. 153-176.

Resumen: «El análisis propuesto se refiere a la definición de "trabajo ágil" en la experiencia italiana de los convenios colectivos y de la Ley n. 81/2017. El estudio se centra en los requisitos del trabajo ágil y los requisitos de la prestación de trabajo ágil, evaluar su coherencia con otras disposiciones del Capítulo II de la Ley n. 81/2017, preguntándose sobre la compatibilidad con la experiencia colectiva previa. Se presta especial atención a la regulación del trabajo ágil en el sector público, así como a la distinción con el teletrabajo y a la comparación con las nociones de teletrabajo y trabajo a distancia en el ordenamiento español».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 221 (2019)***

Francisco REQUEJO GUTIERREZ, «La prueba documental del estado civil en los procedimientos de seguridad social: normas de derecho interno e internacional», págs. 135-170.

Resumen: «Se trata de ver en este trabajo el valor probatorio que corresponde a los distintos tipos de documentos relativos al estado civil que se puedan presentar en los procedimientos administrativos de seguridad social. Y ello teniendo en cuenta, además, que no es infrecuente el que los documentos tengan un origen extranjero, y que atendiendo a esta circunstancia existen normas, tanto de carácter interno como internacional, que regulan la forma de poderles reconocer efectos, tal y como puede verse que sucede tras el reciente comienzo de la aplicación, a partir del 16 de febrero de 2019, del Reglamento (UE) 2016/1191 del Parlamento y del Consejo de la Unión Europea, de 6 de julio de 2016, por el que se facilita la libre circulación de los ciudadanos simplificando los requisitos de presentación de determinados documentos públicos en la Unión Europea».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 225 (2019)***

María José CERVILLA GARZÓN, «¿Son exportables las prestaciones familiares no contributivas?: dimensión en el ámbito de la Unión Europea y de las relaciones bilaterales entre España y el Reino de Marruecos», págs. 203-240.

Resumen: «El presente estudio analiza la posibilidad de exportar las prestaciones familiares no contributivas del Sistema de Seguridad Social español a otros Estados que tienen una incidencia relevante en la producción de movimientos migratorios con España. Y ello porque, a pesar de lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a que están condicionadas al cumplimiento del requisito de la residencia de los solicitantes y los hijos causantes, hay normas internacionales de aplicación prioritaria, de origen comunitario o por la suscripción del Convenio de Seguridad Social con el Reino de Marruecos, que pueden incorporar reglas diferentes. Pondremos de manifiesto que así sucede, pues existen excepciones para los perceptores de pensiones del Sistema y, además, quedan reguladas de forma distinta cuestiones que pueden afectar a la movilidad de los extranjeros, cuales son el lugar de residencia de los hijos o la exigencia de alta para ser beneficiario. Por lo tanto, una cuestión que inicialmente parece de fácil resolución, se torna compleja por la necesaria aplicación de normas internacionales de diverso alcance y contenido, en cuya interpretación han intervenido los Tribunales en varias ocasiones. Esta situación demanda una reforma, tanto de la Ley General de la Seguridad Social como del Convenio de Seguridad Social hispano-marroquí».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, NÚM. 18 (2019)**

Holger BRECHT-HEITZMANN, «Las fuentes normativas del derecho Alemán de la Seguridad Social», págs. 199-208.

Resumen: «El artículo ofrece una visión general del Derecho alemán de la Seguridad Social y de la doctrina científica complementaria que lo comenta. En primer lugar, se listan las diferentes fuentes normativas y su relación recíproca. Sigue una exposición de las normas jurídicas más importantes del Derecho de la Seguridad Social, que se clasifican según la sistematización más común en Alemania en los ámbitos de protección ordinaria de seguridad social, reparación extraordinaria de seguridad social,

así como la asistencia social y la promoción social. Finalmente, se tratan las normas procesales del Derecho de la Seguridad Social».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 19 (2019)***

Mário SILVEIRO DE BARROS, «La Seguridad Social Complementaria en Portugal», págs. 219-230.

Resumen: «Este trabajo analiza las cuatro instituciones que integran la seguridad social complementaria en Portugal. La primera son los denominados regímenes complementarios de iniciativa colectiva, que es el término jurídico portugués relativo a los planes y fondos privados de pensiones. La segunda es el denominado régimen público de capitalización, que es una especie concreta de dichos planes y fondos de pensiones. La tercera es el denominado régimen de seguro social voluntario, estipulado por un potencial beneficiario con la Administración portuguesa de seguridad social. Y la última, las mejoras de seguridad social creadas por convenio colectivo».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 20 (2019)***

Alberto ARUFE VARELA, «El Caso CNH Industrial N.V. v. Reese (2018). La Última Palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Mejoras Voluntarias de Seguridad Social Creadas por Convenio Colectivo», págs. 185-192.

Resumen: «El reciente caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos a que se refiere este trabajo posee un gran interés comparatista, en lo esencial, por dos razones. De un lado, porque reconoce que un convenio colectivo puede crear derechos irrevocables sobre mejoras de seguridad social. De otro lado, si el convenio colectivo calla sobre el tema, porque excluye que pueda aplicarse por los tribunales una presunción general de existencia de derechos irrevocables sobre mejoras de seguridad social».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 21 (2019)**

Verónica Lidia MARTÍNEZ MARTÍNEZ, «Los límites de la justiciabilidad de los derechos de seguridad social en México», págs. 173-197.

Resumen: «A partir del concepto de justiciabilidad, en este trabajo se analizan los principales obstáculos para acceder en México a las prestaciones contenidas en los ordenamientos de seguridad social como resultado de la ineficacia de las normas de seguridad social y de la aplicación de la normatividad laboral al ámbito de la seguridad social. Fundamental fue la consulta de las reformas laborales de 2012 y 2019 que impactan en el ámbito de la seguridad social. Desde el punto de vista metodológico, la investigación requirió de la consulta de fuentes especializadas en derecho laboral, derecho laboral burocrático, derecho de la seguridad social y teoría del derecho, las que al amparo de los métodos deductivo y comparado, nos permitieron ofrecer algunas propuestas de solución tendientes a superar los inconvenientes de la normatividad en materia de seguridad social y la superación de la anomia y la falta de autonomía jurisdiccional en la resolución de los conflictos de seguridad social».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 21 (2019)**

Diana Lisbeth ORTEGA SUESCUN, «El movimiento pendular de la estabilidad laboral reforzada por salud en Colombia y España», págs. 199-215.

Resumen: «El conflicto entre la estabilidad laboral reforzada por salud del trabajador y el derecho al rendimiento empresarial se agudiza cuando el trabajador es despedido. España y Colombia no tienen una solución por la ausencia de normas al respecto y la vigencia de otras descontextualizadas, razón por la que se acude a la justicia. Los tribunales españoles consideran que la incapacidad de larga duración no constituye una discapacidad, dando efecto de improcedente a la decisión; los tribunales colombianos acceden al despido del trabajador dado de baja, cuando la empresa tiene una justa causa y sigue el debido proceso. El Tribunal de

Justicia de la Unión Europea abre un nuevo sendero jurídico, considerando la inclusión del trabajador enfermo de larga duración como una discapacidad y el despido en estas condiciones es discriminatorio».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 85 (2019)**

Elena GRAMANO, «Contribución al debate sobre trabajo y “gig-economy” a la luz del ordenamiento jurídico italiano», págs. 213-232.

Sumario: «1. Introducción. 2. El fenómeno del trabajo a través de las plataformas digitales: algunas observaciones sobre las disposiciones contractuales comúnmente adoptadas. 3. El caso *Asociación Profesional Elite Taxi vs. Uber Systems Spain SL* ante el TJUE atención, UBER France SAS. 4. Una posible respuesta italiana. 4.1. La evolución jurisprudencial del concepto de subordinación: la importancia del índice de inherencia de la actividad laboral al objeto social. 4.2. La subsistencia de la obligación de llevar a cabo la prestación laboral. 5. Conclusiones».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 52 (2019)**

Rocío GALLEGO LOSADA, «Los derechos sociales de los ciudadanos de la Unión Europea y del Reino Unido. Libre circulación de los trabajadores y seguridad social tras el Brexit», págs. 92-135.

Resumen: «Este artículo analiza el impacto de la salida del Reino Unido de la Unión Europea (Brexit) en los derechos sociales de los ciudadanos europeos. En concreto, se exponen las consecuencias que tendrá la aplicación del mecanismo de retirada previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea sobre la libre circulación de trabajadores y la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, incluyendo el ámbito de las pensiones públicas y privadas y el ámbito sanitario. Aunque el análisis se realiza comparando la situación de los ciudadanos británicos y los del resto de la Unión, el artículo presta un especial interés al caso español, debido al fuerte impacto que tiene el Brexit en España y en sus ciudadanos. Asimismo, el artículo explica las distintas opciones de relación futura entre la Unión Europea y el Reino Unido agrupándolas en las opciones más cercanas a un Brexit sin acuerdo y las opciones relacionadas con un Brexit

blando, pero con un alto grado de cooperación. Esto último es relevante no sólo para el caso del Reino Unido, sino que también puede servir de referencia por si en el futuro algún otro país comunitario decide salir de la Unión Europea».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 52 (2019)***

Riccardo MARAGA, «El marco jurídico del contrato de empleo de duración determinada en Italia después del “Decreto Dignidad”», págs. 550-561.

Resumen: «El marco jurídico del contrato de empleo de duración determinada ha estado sujeto, en el ordenamiento jurídico italiano, a un número considerable de intervenciones reguladoras destinadas, a veces, a una mayor flexibilidad y, a veces, a desalentar la utilización de este tipo de contrato. Después el marco jurídico de máxima liberalización del contrato de empleo de duración determinada, que entró en vigor en 2014, el "Decreto Dignidad", recientemente aprobado por el Gobierno y convertido en ley por el Parlamento, modificó una vez más el marco jurídico del contrato de empleo de duración determinada, retrasando el reloj a la disciplina legal de 2012. La intervención reguladora, de hecho, reintroduce la necesidad de indicar en el contrato la razón por la cual el término es necesario, allanando el camino para una nueva temporada de posibles litigios ante los Tribunales laborales. Además, se reducen la duración máxima del contrato y el número de posibles prórrogas. La intención de la reforma es, por supuesto, desalentar el uso del trabajo temporal a favor del contrato permanente y, por lo tanto, reducir la precariedad. Aunque el objetivo perseguido se puede compartir de manera abstracta, desde el punto de vista de la implementación concreta, el Decreto Dignidad corre el riesgo de desalentar nuevas contrataciones o favorecer un turn-over continuo de trabajadores, ya que permanece intacta la posibilidad de celebrar un contrato de duración determinada por un período de hasta doce meses sin indicación de las razones de la duración determinada».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 52 (2019)***

Carlos REYNOSO CASTILLO, «Nuevas normas laborales internacionales en Mexico», págs. 563-587.

Resumen: «Este trabajo presenta un panorama general de los cambios recientes al sistema jurídico mexicano; de manera particular se estudia como las normas internacionales recientemente aprobadas en México están influyendo el Derecho del trabajo en este país».

• ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 53 (2019)***

Óscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, «Tendencias de los regímenes de pensiones en América Latina. Segunda década del siglo XXI», págs. 654-674.

Resumen: «En el trabajo se parte de considerar que la seguridad social es gravemente deficitaria en la América Latina, no sólo por su baja cobertura, sino porque, en general las prestaciones son insuficientes, los pagos suelen ser tardíos y algunas contingencias no están adecuadamente cubiertas. Esta situación precaria crea un círculo vicioso: la precariedad se debe en buena parte a la baja cobertura, pero al mismo tiempo desincentiva la afiliación. Se observa como en los recientes años se han alcanzado importantes éxitos en aspectos como la disminución de la pobreza y mejoras en la salud, pero que, sin embargo, ello no ha comportado un aumento proporcional de la cobertura de la seguridad social. En materia de pensiones y ante las deficiencias del modelo tradicional de reparto, algunos sectores, especialmente empresariales, con el apoyo de los organismos financieros internacionales han promovido los sistemas de financiamiento individual en los cuales cada trabajador financia y crea un fondo particular, administrado por entidades privadas previamente autorizadas, las cuales invierten dichos fondos en los mercados financieros y otorgan a los beneficiarios una pensión en su vejez, cuyo monto no está previamente definido sino que se determina en función de los resultados de la inversión, de manera que tanto el costo del sistema como sus riesgos se trasladan al trabajador. Ello ha generado una serie de críticas a los sistemas privados, los cuales, por otra parte, han sido promovidos intensamente por sus propulsores. Esta controversia ha determinado que la alternativa entre solidaridad o financiamiento individual sea el gran tema del debate sobre seguridad social en América Latina. El autor examina las bondades y defectos de los

sistemas de reparto y de financiamiento individual y concluye que la necesidad de superar las deficiencias del sistema tradicional, no puede llevar a dejar a un lado la finalidad esencial de un sistema de pensiones, la cual es lograr que la generalidad de las personas de la tercera edad de una determinada sociedad pueda obtener, de una manera viable y permanente, los recursos necesarios para vivir una vejez digna., de manera que si un sistema de pensiones no cumple tal finalidad, no será adecuado, así constituya un elemento importante para el crecimiento económico».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 54 (2019)***

Sébastien TOURNAUX, «La construcción de un derecho a la desconexión en el sector público francés», págs. 117-137.

Resumen: «La Ley n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, instituyó el derecho a la desconexión en beneficio de los empleados del sector privado. Los convenios colectivos celebrados a nivel de establecimiento o de empresa, así como las cartas de las grandes empresas, ya han establecido medidas que permiten a los empleados desconectarse de las herramientas digitales fuera de su horario de trabajo. La ley no es muy coercitiva y deja mucho margen de maniobra a los interlocutores sociales. La única obligación real es entablar negociaciones de desconexión, pero el contenido del acuerdo no es vinculante en modo alguno, y puede incluir medidas "blandas", de información o a modo de incentivos, o medidas más estrictas de obligación o prohibición. A falta de acuerdo, se tratará de una medida unilateral del empleador que tendrá que aplicar el derecho a la desconexión, sin que la ley lo vincule más que los interlocutores sociales. Algunos sectores públicos industriales o comerciales están directamente sujetos a esta ley, pero, en su mayor parte, los servicios públicos franceses todavía no tienen que respetar la obligación de negociar sobre el derecho a la desconexión. Varios obstáculos jurídicos (no aplicación de la ley del empleo asalariado a la función pública, carácter marginal de la negociación colectiva en la función pública, etc.) o sociológicos (separación entre la vida privada y la vida profesional tradicionalmente menos garantizada para los funcionarios públicos, desarrollo posterior del teletrabajo, etc.) explican el retraso en la extensión del derecho a la desconexión en el sector público. Estos obstáculos podrían superarse pronto, ya que se está preparando un proyecto de ley de reforma de la función pública (la aprobación de la ley

está prevista antes del verano de 2019) y se ha anunciado la integración del derecho a la separación de los funcionarios públicos, aunque no se conocen las modalidades previstas hasta la fecha. Al igual que en el sector privado antes de la ley de 2016, algunas administraciones (Ciudad de París, Universidad de Tours, etc.) no esperaron a que la ley adoptara cartas para garantizar a los funcionarios el derecho a la desconexión, lo que permite imaginar cuáles serán los contornos del futuro derecho a desconectar a los funcionarios públicos».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 54 (2019)***

Antonio SÁNCHEZ BAYÓN, «Retos jurídico-sociales relativos al fin de recursos humanos y la emergencia del talento», págs. 424-440.

Resumen: «Se ofrece en este artículo una revisión crítica del conocimiento disponible en el área de Recursos Humanos (RR.HH.), y su tratamiento jurídico-social, al transitar de su fin a la emergencia del talento en la posglobalización. Se pretende hacer balance y diagnosticar el estado de la cuestión, además de contrastar sus contenidos entre sí y con la realidad subyacente. También se busca pronosticar sobre sus tendencias y si se alinean con Horizonte 2030 (Pacto mundial de ONU y demás iniciativas internacionales de convergencia). A la postre, se espera aclarar cómo se transita del modelo de RR.HH. de trabajadores replicantes en organizaciones burocráticas de economía de bienestar, al modelo de desarrollo del talento de colaboradores creativos en organizaciones ágiles de economía gig (colaborativa, circular, autónoma y naranja)».

- ***TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 149 (2019)***

Paolo PIZZUTI, «Uniones civiles y relación laboral en el ordenamiento italiano», págs. 125-146.

Resumen: «Con la entrada en vigor de la ley n.º 76 de 20 de mayo de 2016, (la llamada ley Cirinnà) se introdujo en el sistema italiano el instituto de las uniones civiles, un modelo jurídico similar pero distinto del matrimonio, con el que se regulan los vínculos homoafectivos. La finalidad

del presente trabajo es analizar el impacto de las nuevas reglas en la situación de los trabajadores por cuenta ajena, con especial atención a los efectos derivados de la extensión, a las parejas unidas civilmente, de los derechos ya reconocidos a los cónyuges unidos en matrimonio».

- **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 51 (2019)**

María Cristina Aguilar González, «El principio de “condizionalità” y la aplicación efectiva de la coordinación entre políticas activas y pasivas de empleo en Derecho italiano y español», págs. 29-47.

Resumen: «Desde el fundamento constitucional del derecho al trabajo, la vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo en los ordenamientos jurídicos italiano y español nos lleva a abordar la condizionalità y reflexionar en torno a sus diversas manifestaciones, en especial la activación de las personas desempleadas como «condición» necesaria para el mantenimiento del derecho a percibir una ayuda de tipo económico. La «mejora de la empleabilidad» se erige en fundamento exigible en un sistema público de protección a los «no empleados», mediante medidas y programas de fomento del empleo, de carácter extraordinario dada la prolongación en el tiempo de tal situación, en el que la descentralización territorial y competencial en la gestión del empleo, las reformas normativas inacabadas, y la exigencia de responsabilidades dotan de complejidad a la ejecución del alineamiento entre ammortizzatori sociali y políticas activas de empleo».

- **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 60 (2019)**

Maria Teresa CARINCI, «El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia», págs. 14-30.

Sumario: «La Corte Constitucional italiana con la Sentencia N.o 194/2018 declaró inconstitucional las modalidades de cálculo de la indemnización económica, directamente relacionadas con el tiempo de servicios del trabajador prevista para el despido injustificado por la denominada «Jobs Act», D. leg. 23/2015, por contraposición con los

artículos 3, 4, 35, 76 y 117 de la Constitución, en relación con el artículo 24 de la Carta Social Europea; reafirmando en señalar que el principio de justificación necesaria para el despido tiene base constitucional —en cuanto expresión del principio fundamental de tutela del trabajo del artículo 4 de la Constitución— mientras que la tutela resarcitoria calculada de manera rígida y predeterminada no la tiene. Dicho pronunciamiento está destinado a tener efectos significativos en todo el sistema de protección contra el despido, como consecuencia de ello, los trabajadores comprendidos en la «Job Act» disponen de tutelas económicas más beneficiosas que aquellos sujetos al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Derivándose de ello una violación flagrante del principio de igualdad, lo que requeriría una intervención legislativa para la reorganización general del referido sistema».