

**REVISTA DE REVISTAS**  
*[REVIEW OF REVIEWS]*



- *ACTUALIDAD LABORAL*, NÚM. 14 (2010)

M. T. VELASCO PORTERO, «Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España», págs. 1615-1625.

Resumen: «En el tira y afloja del debate sobre la reforma del mercado de trabajo se trajeron a colación el modelo alemán de reducción de jornada, así como el austríaco de indemnización por despido. El Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, ha avanzado en ambos sentidos, pero sigue abierta la vía para profundizar en la regulación de los dos tipos de medidas. Este estudio es, pues, un primer análisis que los autores esperan completar a la luz de la futura Ley que tanto se anuncia».

- *ACTUALIDAD LABORAL*, NÚM. 15 (2010)

M. FRÖHLICH y M. T. VELASCO PORTERO, «El régimen jurídico del despido en Alemania: los diferentes niveles de protección del trabajador según el tamaño del centro de trabajo», págs. 1757-1766.

Resumen: «La gravedad de la crisis económica y sus devastadores efectos en orden al empleo en España, en especial en las pequeñas empresas, aconseja mirar hacia las soluciones de otros países que resisten con mejor fortuna social. Tal es el caso de Alemania donde hay dos niveles distintos de protección del trabajador en razón del tamaño del centro de trabajo. De ahí que este estudio exponga las líneas generales de la protección contra el despido en dicho país, así como las del sistema de “protección mínima” que se aplica en los centros de trabajo más pequeños».

- *ACTUALIDAD LABORAL*, NÚM. 17 (2010)

R. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «Equipos separados en deportes de contacto, ¿discriminación por razón de sexo? A propósito del caso *Mercer vs. Duke University* (1999)», págs. 2028-2031.

Resumen: «El “caso judicial” americano es el de una mujer integrada en un equipo masculino de fútbol y sostiene la tesis de que, al haber sido voluntariamente admitida en el equipo, no podía (a pesar de tratarse de un deporte de contacto masculino) ser luego arbitrariamente excluida del propio equipo por razón de su sexo».

- *ACTUALIDAD LABORAL*, NÚM. 20 (2010)

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «El Derecho alemán del Trabajo y las pequeñas empresas», págs. 2385-2401.

Resumen: «Este trabajo estudia los límites de la noción de pequeña empresa, pues el Derecho del Trabajo en Alemania excluye las pequeñas empresas del ámbito de aplicación de la Ley de Protección contra el Despido».

- *ACTUALIDAD LABORAL*, NÚM. 20 (2010)

M. T. CARINCI, «Los despidos por causas económicas en el ordenamiento italiano», págs. 2402-2413.

Resumen: «La reciente reforma del mercado de trabajo, en especial los despidos por causas económicas, constituye una buena oportunidad para aproximarse a la normativa y jurisprudencia italiana sobre el particular con el objeto de proporcionar algunos elementos de reflexión; en línea con lo que AL viene haciendo con el Derecho alemán (N<sup>os</sup> 14, 15, 18 y 20/2010)».

- *ARANZADI SOCIAL*, NÚM. 21 (2010)

J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, «Federalismo y distribución de competencias normativas en materia de prevención de riesgos laborales: los modelos norteamericano, alemán y español», págs. 65-76.

Resumen: «Partiendo de que el Derecho de prevención de riesgos laborales es una rama del ordenamiento jurídico normativamente muy saturada —porque confluyen muchas normas, de muchos tipos y de muy diversos poderes legiferantes—, el propósito de este trabajo es probar hasta qué punto el “federalismo” contribuye a acentuar o no ese fenómeno de saturación, a cuyo efecto se analizan en él los mecanismos de reparto de competencias normativas sobre prevención de riesgos laborales en los Estados Unidos de Norteamérica, en el modelo ad extra de la Unión Europea, como condicionante de los modelos nacionales de los Estados miembros, y en cuanto a estos últimos, examinando el modelo alemán y el modelo español».

- *CEF. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*, NÚM. 325 (2010)

D. TOSCANI GIMÉNEZ, «Los límites al despido libre en el Derecho laboral británico», págs. 5-32.

Resumen: «En el Derecho Laboral británico, los trabajadores únicamente tienen una protección específica frente a despidos injustos o improcedentes si ostentan al menos un año de antigüedad ininterrumpida en la empresa (dos años en caso de causas de regulación del empleo *Redundancy*). Una vez alcanzada la referida continuidad en la empresa, el trabajador ya puede reclamar contra un despido injusto o improcedente. Este artículo lleva a cabo un estudio de la protección estatutaria que, en algunos aspectos, es bastante similar a la de nuestro Estatuto; sin embargo, en otros no hay parangón alguno, permitiéndose despidos que en nuestro ordenamiento serían nulos. No obstante, la situación es todavía más grave si el trabajador no alcanza la antigüedad citada para que se le aplique el derecho estatutario, pues en dicho caso sólo le protege el derecho no escrito, esto es, el llamado *Common Law* o los antecedentes de la jurisprudencia, que apenas ofrecen garantías al trabajador y también se estudian en este artículo».

- *RELACIONES LABORALES*, NÚM. 12 (2010)

V. GÓMEZ, «¿Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco?», págs. 135-141.

Resumen: «El modelo austriaco de indemnización por despido reformado en 2003 ha ejercido una considerable influencia en el debate laboral europeo. En términos generales el esquema austriaco consiste en la combinación de un diseño de aseguramiento de los costes del despido, mediante una cotización a cargo de las empresas, junto con el establecimiento de un derecho, para los trabajadores acogidos, a una indemnización equivalente que podría acumularse de forma individual, incluso para los casos en que no fuera despedido, hasta su percepción en el momento de la jubilación. En el presente artículo se recogen las principales características del sistema austriaco y se discuten algunas cuestiones de interés a la hora de estudiar su implantación en España».

- *RELACIONES LABORALES*, NÚM. 17 (2010)

L. MELLA MÉNDEZ, «El *constructive dismissal* del Derecho inglés y su equivalente en el Derecho español», págs. 79-105.

Resumen: «El presente artículo recoge un análisis crítico y comparativo del régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por previo incumplimiento del empresario, tanto en el Derecho inglés como en el español. Entre las analogías más significativas de ambos sistemas se halla el catálogo de causas justificativas de esta particular extinción, que en el sistema inglés incluye —expresamente— en su denominación el término (*dismissal*), así como la indemnización legal prevista para la misma, que coincide con la del despido improcedente. Entre las diferencias a resaltar, cabe destacar el que, en el derecho inglés, quepa la extinción directa del contrato por el propio trabajador, aunque, antes de ello, es recomendable que se someta a un procedimiento interno de solución del conflicto».

- *RELACIONES LABORALES*, NÚM. 18 (2010)

E. MARTÍN PUEBLA, «La controvertida figura del “lavoro a progetto”. La tutela del trabajo autónomo coordinado en el Derecho italiano», págs. 79-107.

Resumen: «El Derecho italiano conoce desde los años setenta la figura del trabajo parasubordinado, expresión con la que se hace referencia a un conjunto de relaciones de colaboración con la actividad de una empresa caracterizadas por la continuidad, la coordinación y la ausencia de subordinación a su titular. Las diferencias de tratamiento con el trabajo subordinado, así como la interpretación restrictiva de la subordinación por los Tribunales laborales, alimentaron un movimiento de sustitución progresiva del trabajo subordinado por esta forma de empleo, dando lugar a una amplia situación de fraude y de elusión del Derecho del Trabajo. La reforma del mercado de trabajo de 2003 trató de corregir esta situación exigiendo la reconducción de dichas relaciones a un proyecto específico de carácter temporal. Se creó de esta forma la figura del *lavoro a progetto* como nuevo tipo contractual dirigido a reconducir al ámbito del trabajo autónomo las genuinas prestaciones de trabajo parasubordinado, estableciendo además un tímido estatuto protector del colaborador a proyecto. Sin embargo, los defectos de la

técnica legislativa y las correcciones añadidas *a posteriori*, introducen elementos de incertidumbre que, en una opinión ampliamente compartida, hacen dudosa la consecución del objetivo perseguido por el legislador de la reforma».

- *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN*, NÚM. 85 (2010)

K. LURBE I PUERTO, «El análisis de la evolución del derecho a la asistencia sanitaria de los residentes gitanos comunitarios en Francia: las fronteras internas de la Europa Social de los 27», págs. 123-138.

Resumen: «El presente artículo ofrece un análisis sobre la evolución de los derechos de la salud en Francia. En él, se articulan las cuestiones de salud con los procesos relativos no sólo a las migraciones, sino también y sobre todo a la circulación y la constitución de minorías poblacionales desarrollándose en el contexto de la Construcción Europea. Al respecto, sus resultados principales arrojan luz sobre las nuevas fronteras internas de la Europa Social de los 27. Tales reflexiones son el producto de un modelo etnográfico de investigación, centrado en el estudio de caso de las 28 familias gitanas rumanas que fueron escogidas para integrar el dispositivo de acción integral del SAN de Senart (Francia) para la integración social y sanitaria en el denominado “derecho común”. Esta apuesta metodológica permite no sólo una puesta al día de la evolución de las políticas sanitarias hacia los residentes comunitarios, poniendo de relieve los proyectos ideológico-políticos de distinta índole y las decisiones pragmáticas que han moldeado el estado actual de la cuestión, sino también plantear la cuestión de la viabilidad del ejercicio del derecho a la salud por parte de las poblaciones migrantes más desfavorecidas y, en nuestro caso, posicionadas socio-políticamente como los endoextranjeros de Europa. La situación de las poblaciones gitanas llegadas de los nuevos Estados miembros de la UE nos sirve aquí de revelador de las pruebas a las que los procesos de exclusión social les someten, del cierto reconocimiento político que estas poblaciones han ido experimentando en estos últimos años y como por último, de la agencia de estas poblaciones con respecto a tales pruebas y reconocimiento».

- *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN*, NÚM. 87 (2010)

E. MARTÍN PUEBLA, «Políticas de formación continua en la Unión Europea. Contratos, fondos y permisos formativos en Italia», págs. 15-43.

Resumen: «La preocupación por la formación y cualificación profesional de los trabajadores ha estado siempre presente en la acción y la reflexión de la Comunidad Europea. Desde la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo de 1997 las medidas y acciones de formación profesional han desempeñado un importante papel en la consecución de objetivos básicos como la mejora de la capacidad de inserción profesional de jóvenes y demandante de empleo en general o el fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores a los cambios económicos y sociales. De modo significativo, las orientaciones para el empleo relativas al periodo 2008-2010 incorporan principios y criterios relativos a la formación profesional en las directrices relativas a mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo, la promoción del enfoque de la flexiseguridad o la ampliación y mejora de la inversión en capital humano.

Por lo que se refiere al caso específico italiano, la reforma laboral de 2003 llevó a cabo una profunda reordenación de los contratos de trabajo con finalidad formativa, estableciendo tres modalidades de contratos de aprendizaje y regulando el contrato de inserción, que heredó las características más vinculadas a la promoción del empleo del anterior contrato de formación y trabajo. La reforma trata de reforzar el perfil formativo del contrato de aprendizaje para convertirlo en el principal instrumento de formación en alternancia con tres objetivos precisos, correspondientes a las tres modalidades de aprendizaje: el cumplimiento del derecho-deber de instrucción, la profesionalización para la adquisición de una cualificación a través de una formación en el trabajo y un aprendizaje técnico profesional y el acceso a un diploma o a una formación avanzada.

Por su parte, el derecho a la formación continua de los trabajadores ocupados se ha materializado en la regulación de dos permisos con finalidad formativa: el genérico permiso para la formación dirigido a satisfacer una necesidad de formación individual, y el más específico permiso para la formación continua, que tiene el objetivo de permitir incrementar los conocimientos y competencias profesionales de los trabajadores y en cuya materialización se reconoce un importante papel a la negociación colectiva.

Los fondos interprofesionales para la formación continua constituyen un instrumento de apoyo y promoción de la formación profesional de los trabajadores. Los fondos, que se constituyen por sectores de actividad y se alimentan de la asignación de una cuota del 0,30 sobre los salarios, están destinados a financiar los planes de formación empresariales, sectoriales o territoriales acordados entre los interlocutores sociales.

Finalmente, los datos del Informe 2008 sobre la formación continua sirven para trazar una breve radiografía de la situación de la formación continua en Italia, en la que se destaca un cierto retraso en algunos parámetros en relación con los datos correspondientes a los principales competidores de Italia en el seno de la Unión Europea».

- *REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO*, NÚM. 145 (2010)

M. IBARRECHE LARRAZ, «La reforma del sistema de pensiones alemán», págs. 107-122.

Resumen: «El corazón de la reforma del Sistema de pensiones alemán es el establecimiento de unas promociones estatales para fomentar la creación de sistemas de pensiones privados. Desde el año 2002 todas las personas han sido apoyadas en el establecimiento de sus Sistemas, a través de subvenciones o mediante beneficios fiscales. La nueva reforma combina dos elementos. Por un lado, se ha salvaguardado lo que desde varias generaciones viene preservándose, es decir, la solidaridad del Sistema de pensiones reglamentario. Por otro lado, está la previsión social complementaria, a través de subvenciones estatales y beneficios fiscales».

- *TEMAS LABORALES*, NÚM. 105 (2010)

M. FRÖHLICH, «La reducción de la jornada (*kurzarbeit*) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania», págs. 49-60.

Resumen: «El modelo alemán de jornada reducida, de probada eficacia, hoy en día se considera como una “buena práctica” en la política europea de empleo. La crisis

económica no ha producido en el mercado de trabajo alemán un impacto muy negativo, entre otras razones por el uso asiduo de la reducción de jornada. El Derecho laboral alemán ofrece a los empresarios varias medidas flexibles para superar una crisis. Un empresario puede, por ejemplo, ordenar la distribución del tiempo de trabajo a través de bolsas de tiempo de trabajo. La medida más valorada positivamente es el modelo de la jornada reducida, pues a través de ella los trabajadores mantienen tanto su empleo como sus expectativas laborales, los empleadores pueden sortear la crisis sin perder a sus trabajadores cualificados, mientras que el Estado también sale beneficiado al producirse un ahorro en los costes del desempleo. Son varios los motivos del éxito de esta fórmula, entre los que destacamos la cultura empresarial y el elevado nivel de cualificación de los trabajadores, que constituyen elementos muy importantes para entender por qué en Alemania los despidos no son la primera reacción de las empresas afectadas por una situación de crisis económica».

▪ *TEMAS LABORALES*, NÚM. 106 (2010)

M. ESPOSITO, «Los servicios de empleo en el ordenamiento jurídico italiano», págs. 131-149.

Resumen: «El presente estudio recorre las etapas principales evolutivas de la regulación italiana en materia de servicios para el empleo. En particular se destaca la transformación de la normativa, desde un sistema de rígido monopolio público, particularmente estatal, hacia un modelo de gobierno del mercado de trabajo articulado entre diferentes niveles legislativos y competencias diversificadas en lo que afecta a los sujetos implicados e interesados; sujetos que son hoy en día tanto públicos como privados. De un lado, entre los sujetos públicos, el Estado, las Regiones y las Administraciones provinciales; de otro lado, entre los sujetos privados, los entes de muy diversa naturaleza autorizados que asumen competencias específicas (agencia de empleo), el sindicato, la empresa e incluso la Universidad o las Cámaras de Comercio. Todos estos protagonistas se colocan, a nivel operativo, en un plano cuasi paritario, desde la óptica de la máxima cooperación dirigida a favorecer el más eficiente encuentro entre la demanda y la oferta de empleo. No obstante, y como resulta obvio, las instituciones públicas conservan un rol central en la gestión de las políticas de previsión social, en particular las de Seguridad Social, que atienden a los trabajadores durante su situación de desempleo. El estudio resalta que el objetivo del legislador italiano consiste en alcanzar un mix de políticas de empleo, apoyado en la sinergia del binomio público-privado que fomente carreras laborales calibradas con la vista puesta en la empleabilidad y que pueda sufrir la ausencia de empleo con adecuadas medidas dirigidas al mantenimiento de las rentas: todo ello, por tanto, en la misma línea que las orientaciones comunitarias en materia de flexiseguridad».

▪ *TRIBUNA SOCIAL*, NÚM. 230 (2010)

H. BRECHT-HEITZMANN, «Medidas jurídicas laborales y de seguridad social para la lucha contra la crisis económica en Alemania» [Traducción de J. MARTÍNEZ GIRÓN], págs. 13-21.

Resumen: «Este trabajo analiza los dos grandes tipos de medidas, laborales y de seguridad social, adoptadas en Alemania para hacer frente al impacto de la crisis



económica global. De un lado, las medidas estatales encarnadas en los denominados “paquetes de coyuntura” I y II, respectivamente de los años 2008 y 2009. De otro lado, las medidas empresariales focalizadas, a su vez, en el aprovechamiento de la jornada reducida y en la flexibilización de las condiciones de trabajo».

- *TRIBUNA SOCIAL*, NÚM. 231 (2010)

P. MARTIN, «Las medidas sociolaborales francesas frente a la crisis económica», págs. 29-37.

Resumen: «Frente a la crisis económica de 2008-2009, el modelo social francés ha demostrado una relativa buena resistencia. Sin embargo, unas categorías de trabajadores se encuentran particularmente amenazados por el paro en el contexto. Dos tipos de medidas se destacan en el ámbito sociolaboral. Por un lado, el Estado y los interlocutores sociales acordaron implementar unas medidas coyunturales, por supuesto de naturaleza temporaria, con carácter de “amortiguadores sociales”, financiadas por los presupuestos públicos y fondos paritarios. Por otro lado, se aplican medidas estructurales estrechamente vinculadas a la voluntad del Gobierno de reformar el mercado de trabajo en Francia, en el sentido de la “flexiseguridad”. Sigue el debate sobre la protección del empleo y, al final, sobre el papel del derecho del trabajo».

- *TRIBUNA SOCIAL*, NÚM. 233 (2010)

L. LEROUGE, «Los riesgos psicosociales: la respuesta del Derecho laboral francés», págs. 25-32.

Resumen: «Después de numerosos suicidios en France Telecom, los riesgos psicosociales están en el centro de la actualidad jurídica social francesa. Así, el legislador ha concebido un régimen jurídico específico al acoso psicológico cuyas disposiciones están recogidas por el juez para ensanchar las obligaciones de prevención de los riesgos del empleador y para tomar en consideración los riesgos psicosociales en el trabajo».

- *TRIBUNA SOCIAL*, NÚM. 239 (2010)

N. MELZER-AZODANLOO, «Las medidas del legislador laboral y de seguridad social austríaco contra la crisis económica» [Traducción de A. ARUFE VARELA], págs. 73-83.

Resumen: «Austria reaccionó frente a la crisis económica global, en el año 2009, mediante la promulgación de diversas Leyes, de las cuales las específicamente relativas a materias laborales y de seguridad social son la Ley de Promoción del Empleo de 2009 y el denominado “Paquete del Mercado de Trabajo” de 2009. Este trabajo analiza las principales medidas anticrisis contenidas en estas dos últimas leyes. De entre estas medidas, destacan la reducción ordinaria de jornada, la reducción cualificada de jornada y las relativas a la mejora de las carencias de formación profesional, a fundaciones laborales y a otras varias (entre las que se incluyen algunas que permiten conciliar más eficazmente la vida laboral y familiar)».

- *TRIBUNA SOCIAL*, NÚM. 240 (2010)

L. MELLA MÉNDEZ, «Reflexiones sobre la forma del despido disciplinario en los Derechos inglés y español», págs. 44-60.

Resumen: «El presente trabajo analiza el sistema inglés del despido disciplinario, especialmente desde el punto de vista formal, y lo compara con el sistema español. Los resultados de tal comparación sugieren unas reflexiones a la autora de aquel, como la relativa a las especiales y protectoras garantías de que dispone el trabajador inglés frente al citado tipo de despido. En este sentido, con carácter previo al mismo, aquél tiene el derecho (considerado principio de justicia natural) de ser oído y alegar en su defensa lo que estime conveniente. Además, el empresario puede verse obligado a respetar un procedimiento previo con diferentes fases y oportunidades de defensa del imputado».