

REVISTA DE REVISTAS

[REVIEW OF REVIEWS]

- ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 1 (2018)***

Michel MARTONE, «El smart working o trabajo ágil en el ordenamiento italiano», págs. 88-97.

Resumen: «El autor analiza los rasgos distintivos de esta nueva modalidad de realización flexible de la prestación de trabajo subordinado, con el objetivo de esbozar su posible ámbito de operatividad dentro de un ordenamiento laboral que, aunque modificado de manera profunda por las reformas de los últimos veinte años producto de la crisis económica y la transformación del sistema productivo, todavía continúa considerando al trabajo subordinado como el fundamento sobre el que se apoya».

- ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 3 (2018)***

Macarena ÁNGEL QUIROGA, «La ley islandesa contra la brecha salarial y la situación actual en España», págs. 313-317.

Resumen: «Con la reforma introducida a la Ley de Igualdad Islandesa se reabre el debate sobre la brecha salarial por razón de género existente en todos los países del mundo. Dicha reforma supone la obligación de una serie de empresas (tanto públicas como privadas) de emitir un certificado que garantice la existencia de igualdad retributiva en función del puesto de trabajo para hombres y mujeres, bajo apercibimiento de multa en caso contrario. La situación actual en España es merecedora de una nueva regulación legal».

- ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 5 (2018)***

Silvio BOLOGNA y Feliciano IUDICONE, «El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación», págs. 531-538.

Resumen: «El presente trabajo ofrece una síntesis del informe conjunto OIT-Eurofound sobre Working Anytime, Anywhere. The Effects

on the world of work, cuyo objeto es el impacto de las ICTs en las relaciones de trabajo en diez Estados, sea de la Unión Europea sea extra-UE. El ensayo quiere, en primer lugar, analizar los riesgos y las oportunidades relacionados con la digitalización del trabajo en el capitalismo contemporáneo, principalmente en lo que se refiere al impacto sobre horario de trabajo, conciliación vida-trabajo, salud y seguridad, productividad. Al mismo tiempo reconstruye un cuadro sistemático de las principales políticas normativas y contractuales para favorecer el desarrollo del teletrabajo y del trabajo ágil en Europa, con peculiar atención al caso italiano».

• ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 7 (2018)***

Francisco ALEMÁN PÁEZ, «El trabajo sexual en la Ley alemana reguladora de la prostitución (“das Prostituentenschutzgesetz”). Bases teóricas y exegéticas de una isonomía crítica», págs. 734-765.

Resumen: «El presente trabajo examina los dispositivos normativos y el marco institucional implementados a raíz de la Ley federal alemana de uno de julio del 2017, reguladora de la prostitución y de las personas que trabajan en la misma (“Das Prostituentenschutzgesetz”). La primera parte del artículo contextualiza teóricamente el sentido de dicha norma al hilo de los modelos político-normativos que abordan dicho asunto en el derecho comparado. La segunda parte, nudo del trabajo, desglosa el contenido de la referida ley y sus principales aportaciones: desde su ámbito material y subjetivo, a los dispositivos de control y registro administrativo de los trabajadores sexuales y de los titulares de los negocios de prostitución. Finalmente, el estudio concluye con unas consideraciones críticas y reflexivas».

• ***DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, NÚM. 10 (2018)***

Rafael MOLL NOGUERA, «La descentralización de la negociación colectiva en Portugal y España. Un breve estudio de Derecho comparado», págs. 1151-1162.

Sumario: «Introducción. 1. Los sujetos legitimados para celebrar convenios colectivos. El monopolio sindical portugués. 2. El acercamiento

de la negociación colectiva a la empresa. 3. Una diferencia estructural: la eficacia personal de los convenios colectivos. 3.1. Las ventajas del modelo portugués. 3.2. Los mecanismos legales para extender la protección convencional en Portugal. 3.2.1. “Portaria de extensão”. 3.2.2. La aplicación de un convenio colectivo a elección del trabajador: la adhesión individual. 3.2.3. “Portaria de condições de trabalho”. 4. La sucesión de convenios colectivos en el tiempo: la petrificación del sistema portugués. 5. La vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos. Dos reformas similares. 6. La inaplicación del convenio colectivo en un contexto de crisis empresarial. 7. Reflexiones finales. Bibliografía citada».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 205 (2018)***

Antonio PRETEROTI, «El delicado equilibrio entre la adecuación, la solidaridad y la sostenibilidad de las prestaciones sociales en Italia», págs. 105-116.

Resumen: «El tema del bloqueo temporal de la revalorización automática de prestaciones de jubilación, actuado por el legislador italiano, mediante la Ley nº 147 de 2013, empuja al autor a tratar el asunto de la relación que se observa en la legislación italiana entre la solidaridad en el campo de la Seguridad Social y los derechos adquiridos ya dentro del patrimonio del trabajador. En particular, el estudio del camino interpretativo seguido por el Tribunal Constitucional hasta su sentencia nº 173 de 2016, siempre en busca de un delicado equilibrio entre adecuación financiera, solidaridad intergeneracional y sostenibilidad de las prestaciones sociales: un equilibrio que, según el autor, se podría quizás individuar en formas inéditas tras esta última pronuncia judicial, cuyo razonamiento puede asumir valor paradigmático».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 205 (2018)***

Giuseppina PENSABENE LIONTI, «La lucha contra el trabajo no declarado en el marco del derecho de la Unión Europea», págs. 117-136.

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

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 206 (2018)***

Francisco Javier HIERRO HIERRO, «Acerca del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación. Una aproximación al sistema chileno (I)», págs. 157-187.

Resumen: «Ante el debate abierto en España sobre el futuro de las pensiones es oportuno realizar una aproximación comparada a las realidades de otros países. En esta ocasión será el análisis del sistema de protección chileno el que ofrezca pautas a favor o en contra de estas futuras reformas».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 207 (2018)***

Francisco Javier HIERRO HIERRO, «Acerca del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación. Una aproximación al sistema chileno (II)», págs. 27-52.

Resumen: «Ante el debate abierto en España sobre el futuro de las pensiones es oportuno realizar una aproximación comparada a las realidades de otros países. En esta ocasión será el análisis del sistema de protección chileno el que ofrezca pautas a favor o en contra de estas futuras reformas».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 209 (2018)***

Carmen JOVER RAMÍREZ, «El fenómeno del “Gig Economy” y su incidencia en el Derecho del Trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español», págs. 101-128.

Resumen: «A nadie le resulta indiferente la revolución que en multitud de ámbitos está originando la revolución tecnológica, la llamada por algunos la “Cuarta Revolución Industrial”. Sin dejar de resaltar los efectos de la misma, útiles y provechosos en algunos de dichos ámbitos, sin embargo, se siembra la duda en algunos otros. Uno de dichos ámbitos es el del Derecho del Trabajo. La pluralidad de actividades que, relacionadas de uno u otro modo con las nuevas tecnologías, materializan una prestación de servicios, ha puesto en jaque al Derecho del Trabajo, siendo necesario un estudio de la casuística existente para así poder delimitar los distintos contornos y evitar la deformación de nuestro Derecho del Trabajo y de los logros que el mismo ha supuesto a lo largo de los años. El presente estudio busca, a través del análisis de algunas de las actividades que se han encuadrado en la llamada gig economy y a través de sus manifestaciones en Reino Unido y España, delimitar dichos contornos y conocer cuál puede ser el papel del Derecho del Trabajo ante esta nueva realidad».

- ***NUEVA REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO, NÚM. 210 (2018)***

Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, « Efectos legales de la extinción ilegítima de la relación laboral por voluntad del empresario en el derecho italiano: calificación y consecuencias jurídicas del despido nulo, anulable e ineficaz», págs. 135-168.

Resumen: «Se estudia el despido ilegítimo italiano —despido nulo, despido anulable y despido ineficaz— y sus consecuencias jurídicas. También se analizan los mecanismos de tutela del trabajador y que variarán en su aplicación dependiendo del tamaño de la empresa. Para mayor complejidad las consecuencias jurídicas también variarán atendiendo a la fecha de constitución del contrato de trabajo. De todos modos, sea cual fuese la razón de extinción del vínculo contractual, la causa del despido y la fecha de inicio de la relación laboral, habrá que atender a la readmisión y/o a la indemnización económica que se calculará y asignará en función de las condiciones y características específicas de cada situación».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 14 (2018)**

Mário SILVEIRO DE BARROS, «El régimen jurídico de la incapacidad permanente en el derecho portugués de la Seguridad Social», págs. 203-213.

Resumen: «El régimen jurídico de la incapacidad permanente en Portugal presenta una dualidad entre el régimen de protección de riesgos comunes y el régimen de protección de riesgos profesionales. Esa dualidad se presenta desde luego en las normas reguladoras constitucionales y en las normas legales que han desarrollado esas previsiones constitucionales, que son, de un lado, normas de seguridad social en sentido estricto, y de otro, normas de desarrollo del Código del Trabajo. En Portugal, la protección de la incapacidad permanente, si derivada de riesgos comunes (en su terminología jurídica, «invalidez») presenta similitudes y diferencias con la derivada de riesgos profesionales (denominada «incapacidad») en términos conceptuales de la contingencia, de definición de grados, prestaciones, procedimiento para la declaración de la incapacidad y otorgamiento de las prestaciones, así como respecto al contencioso jurisdiccional».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 15 (2018)**

Paola BOZZAO, «Incapacidad laboral y seguridad social en una sociedad de trabajo cambiante», págs. 203-215.

Resumen: «El presente trabajo analiza tendencias, límites y potencialidad del sistema de seguridad social en la gestión de las incapacidades laborales, con particular atención a las prestaciones económicas. El objetivo es subrayar las reformas recientes en esta área, analizando su impacto sobre la regulación de la protección para los casos de incapacidad. Esta investigación es conducida a la luz de los cambios que — en la fase de transición al sistema productivo post-fordista— han redefinido el modelo de sociedad laboral, reenderezando los objetivos de política social

de los legisladores (europeo y nacionales) y las estrategias de empleo, y no, desarrolladas».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 15 (2018)**

Iván VIZCAÍNO RAMOS, «La indemnización de los daños y perjuicios morales derivados de accidente de trabajo. A propósito de la más reciente jurisprudencia de la corte de casación francesa», págs. 217-223.

Resumen: «La indemnización de los daños y perjuicios morales derivados de accidente de trabajo es un tópico abordado por la jurisprudencia francesa desde hace muchos años. La última palabra sobre el tema de la Corte francesa de Casación la contiene una reciente decisión suya de 14 diciembre 2017, calificada por la propia Corte de Casación como sentencia de alto valor doctrinal. En ella, se analiza un asunto de gran interés comparatista, como el de la prueba del nexo causal entre el accidente de trabajo ocurrido y los perjuicios morales causados por dicho accidente a un huérfano del trabajador accidentado».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 16 (2018)**

Alberto ARUFE VARELA, «El contenido de Seguridad Social del contrato de coalición de 2018, entre la derecha y la izquierda alemanas», págs. 235-242.

Resumen: «El 12 de marzo del año corriente se firmó en Alemania el cuarto contrato de coalición, que es el tercero entre la derecha (CDU y CSU) y la izquierda (SPD) alemanas, que afecta a todos los ramos de la Administración pública federal, incluido el Derecho de la Seguridad Social. En este concreto ramo, la novedad más importante en materia de pensiones es la creación de una pensión básica para luchar contra la pobreza de los mayores, orientada a proteger a los mayores empobrecidos que son propietarios de sus propias viviendas (en consecuencia, una típica medida de protección de la clase media). En materia de dependencia, el acento se pone en la mejora y expansión de la figura del cuidador profesional de dependientes».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 17 (2018)**

Paola BOZZAO, «Seguridad Social y reforma de la Administración en Italia», págs. 247-259.

Resumen: «El ensayo analiza, de manera crítica, el sistema de Seguridad Social que en el curso del último decenio ha interesado las reformas del trabajo público en Italia. El objetivo es resaltar las críticas que se pueden encontrar, en particular, en el recurso de modalidad de jubilación anticipada coactiva —puntos sobre los que ha vuelto a discutirse en la administración pública, con el objetivo de favorecer la reducción del gasto para el empleo público y el cambio generacional del personal allí ocupado—, que puede ser vulnerable ante problemas de compatibilidad con la prohibición de discriminación por razones de edad, sancionado por la directiva 2000/78/CE».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 17 (2018)**

Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, «El auxilio por defunción. Un análisis crítico-comparatista, desde la perspectiva del derecho francés de la Seguridad Social», págs. 261-273.

Resumen: «Se estudia aquí la protección pública para cubrir los gastos de sepelio que ocasiona la muerte de quien tiene la consideración legal de sujeto causante, comparando a tales efectos la regulación legal del tema en dos Estados miembros de la Unión Europea, como son España y Francia. En ambos Estados, dicha protección pública aparece configurada como una concreta prestación de Seguridad Social, articulada a través de un régimen específico en el que tanto el sujeto causante como el sujeto beneficiario tienen que cumplir una serie de requisitos. Al margen de las semejanzas existentes, lo cierto es que el estudio comparado del Derecho de ambos Estados permite concluir que hay diferencias importantes, que se evidencian en su regulación legal, singularmente en todo lo relativo a la cuantía de la indemnización establecida para hacer frente precisamente a esos gastos de sepelio».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 48 (2018)***

Miguel Francisco CANESSA MONTEJO, «La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú», págs. 615-624.

Resumen: «La Corte Interamericana de Derechos Humanos analiza cuatro temas centrales en el Caso Lagos del Campo vs. Perú. En primer lugar, la protección especial de la libertad de expresión en el ámbito laboral. En segundo lugar, el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral al amparo del derecho al trabajo recogido en los instrumentos interamericanos de derechos humanos. En tercer lugar, la protección a la libertad sindical cubre a cualquier organización y sus representantes que representan los intereses legítimos de los trabajadores. En cuarto lugar, la inclusión del pago de la pensión de jubilación como reparación del daño material. Este fallo es relevante ya que establece los parámetros legales con respecto a los temas antes mencionados para los sistemas normativos nacionales».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 48 (2018)***

Khalid BOUKAICH, «Medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo: un análisis desde la perspectiva del derecho laboral marroquí», págs. 625-637.

Resumen: «El presente ensayo analiza los numerosos instrumentos internacionales que han enfatizado la necesidad de que los órganos y procedimientos judiciales, especialmente laborales, otorguen una efectiva protección para los derechos laborales conculcados, en tiempos razonables, con garantías de acceso y respeto de principios procesales fundamentales. Tales principios pueden verse satisfechos con una modernización de la Judicatura Laboral pero además con el desarrollo de mecanismos alternativos de solución de conflictos. En este artículo se precisa los diferentes aspectos del conflicto y las alternativas que para cada uno se presentan recogiendo las experiencias particularmente relevantes de Marruecos, con un análisis particular de las instituciones de conciliación y

arbitraje. El propósito es de ofrecer una visión de conjunto del papel que compete a la conciliación y arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en la legislación laboral marroquí, con especial atención a los de carácter colectivo, y presentar la problemática que acompaña la aplicación de esta técnica a un espacio tan singular como es el de las relaciones entre trabajadores y empresarios».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 49 (2018)**

Belén del Mar LÓPEZ ÍNSUA, «La complejidad jurídica de las relaciones *au pair* en los países de nuestro entorno: ¿abuso u oportunidad?», págs. 601-620.

Resumen: «Bajo un ideal de mejora de la empleabilidad y de las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral aparecen las relaciones *au pair*. En principio, éstas se configuran como la fórmula perfecta para desplazarse a otros Estados, aprender idioma y fomentar el intercambio cultural a través de la prestación de tareas “ligeras” en el hogar y en el cuidado de los niños. Sin embargo, muchas veces la realidad social esconde tras de sí el lado más oscuro de las relaciones informales, lo cual propicia el decaimiento del utópico, inicial. ¿Hasta qué punto la flexibilidad de la colocación *au pair* pueden propiciar el surgimiento de relaciones abusivas? Ciertamente, la respuesta no la otorga la legislación laboral, pues la falta de una regulación (comunitaria y nacional) determina divergencias que dependerán del Estado en donde se desarrolla dicha actividad (comunitario o extracomunitario), así como de la familia en las que se inserta la candidata *au pair*».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 49 (2018)**

Rocco Antonio RANGEL ROSSO NELSON, Sergio Ricardo BARROSO FARIAS y Walkyria de Oliveira ROCHA TEIXEIRA, «Acerca de la construcción normativa del “mobbing” laboral en el ordenamiento jurídico brasileño», págs. 621-644.

Resumen: «El trabajo es una actividad ligada umbilicalmente con todas las esferas de la vida de una persona, puesto que parte significativa del tiempo de vida del ser humano se está trabajando, lo que refleja en las dimensiones personales, familiares y sociales del trabajador. De tal suerte, un ambiente de trabajo sano es fundamental para el bien desarrollado de la persona, en todas estas dimensiones. No es por otra razón que los derechos sociales son erigidos en el status de derechos humanos. El objetivo del presente ensayo es precisamente evaluar los contornos jurídicos normativos que permiten la subsunción de conductas como forma de acoso moral laboral, y en estos términos, el consecuente jurídico de dicha práctica. La investigación en pantalla, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, usando los métodos de abordaje hipotético-deductivos de carácter descriptivo y analítico, adoptando técnica de investigación bibliográfica, tiene por línea de fondo hacer un análisis dogmático en cuanto a la construcción normativa de la conducta de acoso moral en el seno del sistema jurídico brasileño teniendo por vector axiológico, siempre, la búsqueda de la eficacia de los derechos fundamentales esculpidos en la Constitución Federal de 1988».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 51 (2018)***

Gloria Aurora DE LAS FUENTES LACAVEX, Alma Alejandra SOBERANO SERRANO y María Aurora LACAVEX BERUMEN, «Trabajo a domicilio. Su regulación en México», págs. 657-673.

Resumen: «Los antecedentes del trabajo a domicilio en México son muy pocos; fue regulado en la Ley del estado de Oaxaca de 1926 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931. La ley vigente, de 1970, lo regula en los numerales 311 a 330. Se define como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador, o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Se permite que el trabajador cuente con la ayuda de miembros de su familia para su ejecución. La vigilancia de este tipo de trabajo corresponde a la Inspección del Trabajo, ante la cual los patrones tienen diversas obligaciones como inscribirse en el registro correspondiente, contar con un libro de registro de sus trabajadores y proporcionales la libreta de trabajo, obligaciones que, por lo general, no cumplen. Estos trabajadores tienen derecho a gozar de todas las prestaciones que se regulan en la parte

individual de la Ley Laboral y a disfrutar de todas las prestaciones de la seguridad social, disposiciones de las que los patrones suelen ser omisos, ante la inacción de la autoridad laboral administrativa competente. Se encuentran imposibilitados de ejercer sus derechos colectivos ante la dificultad de su identificación y ubicación. En materia de Derecho Internacional del Trabajo, México no ha ratificado el Convenio 177, Convenio sobre el Trabajo a domicilio, de 1996, de la Organización Internacional del Trabajo. Los funcionarios de la Inspección del trabajo en Mexicali, manifiestan que solamente se encuentra inscrita para este tipo de trabajo, una sola empresa cuya actividad es el teletrabajo. Este tipo de trabajo suele analizarse desde una perspectiva de género, considerando que puede ser una alternativa de empleo a mujeres y a adultos mayores».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 51 (2018)***

Yaelsy LAFITA COBAS, «El convenio colectivo de trabajo un instrumento necesario para las PYMES en Cuba», págs. 674-699.

Resumen: «A partir del año 2010 existió una ampliación de los sujetos del Derecho del Trabajo en Cuba, lo que se materializó con la posibilidad de emplear fuerza de trabajo por empleador privado en el llamado sector del trabajo por cuenta propia, que no es más que la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, reafirmando a través del reconocimiento como empleadores a personas naturales mediante el Código de Trabajo vigente, la Ley No 116 de 2014, sin embargo a estos trabajadores no se les reconoce la posibilidad de firmar convenios colectivos de trabajo con sus empleadores con el objetivo de proteger sus derechos laborales, que les permita estar en igualdad de condiciones con los del resto de los sectores que interactúan en la economía cubana».

- ***TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 142 (2018)***

Emma RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, «El sistema británico de representación de los trabajadores en el centro de trabajo tras los últimos cambios normativos», págs. 147-177.

Resumen: «El sistema británico de relaciones laborales se ha caracterizado por el *collective laissez-faire* en el que los representantes de los trabajadores han desempeñado un importante papel en la adopción de acuerdos por los que se regulaban las condiciones laborales en las empresas. La crisis de representación sindical en el Reino Unido tiene su origen en el desmantelamiento de los derechos colectivos que han llevado a cabo las diferentes normas y políticas liberales de los distintos gobiernos. La descentralización de la negociación colectiva en las relaciones laborales inglesas, con un reflejo claro en la disminución de convenios sectoriales, fundamentalmente responde al descenso en la tasa de densidad sindical, la disminución en el número de sindicatos reconocidos para la negociación y en el número de *shop stewards*. Esto unido a la restrictiva reforma sobre la ley del derecho de huelga, que el propio gobierno contempla como un ataque a la libre competencia del mercado, agudizan la individualización de los derechos laborales con la consiguiente desprotección para los trabajadores, especialmente en el contexto del “Brexit”. No obstante, dada la realidad socioeconómica globalizada, cabe preguntarse si alguna de estas devastadoras perspectivas es perceptible en nuestro ordenamiento jurídico o el riesgo de contagio *ad futurum*».

- **TEMAS LABORALES: REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL, NÚM. 144 (2018)**

Jean-Michel SERVAIS, «Derecho Internacional del Trabajo y resolución de conflictos laborales transnacionales», págs. 13-26.

Resumen: «La proliferación de la conflictividad laboral transnacional propicia la búsqueda de métodos eficaces de resolución de conflictos en este nivel. Cuando se detectan los elementos que determinan la transnacionalidad del conflicto de derechos o de intereses, surge el problema de la ley aplicable a la resolución del mismo.

Nos encontramos en presencia de diferentes ordenamientos jurídicos aplicables —internacional, europeo y nacionales— que en ocasiones resultan incluso contrapuestos entre sí. En este contexto nos interrogamos sobre la viabilidad de una solución adecuada a todas ellas. El estudio no considera apropiados los procedimientos legales y judiciales, abogando por la puesta en marcha de procedimientos extrajudiciales, tales como la mediación, la conciliación o el arbitraje. En este escenario deben asumir un

papel importante los acuerdos marco o convenios colectivos e incluso los códigos de buenas prácticas empresariales, configurando métodos extrajudiciales de resolución de conflictos nacidos en el seno de su ámbito de aplicación. Sin excluir la opción de establecer un marco legal de referencia común, estos mecanismos pueden resultar más eficaces».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 38 (2018)***

Carmen JOVER RAMIREZ, «La conciliación laboral y familiar en Reino Unido: una visión comparada con el sistema español», págs. 29-45.

Resumen: «La dimensión plural de la conciliación de la vida laboral y familiar ha llevado a esta a erigirse como un elemento fundamental en el que centrar la atención del legislador y de los interlocutores sociales. El presente estudio pretende analizar dichas medidas de conciliación en un país como Reino Unido caracterizado por su reticencia en determinados periodos políticos a la adopción de medidas de esta índole, al entenderlo una injerencia del poder en el ámbito privado empresarial y por ende, un freno a la competitividad de las empresas. Sin embargo, un cambio en el rumbo político británico y la presión de los interlocutores sociales ha llevado a una cada vez más implicación en el llamado «work-life balance». Las características del sistema británico han conducido a incidir fundamentalmente en los derechos de presencia; de ahí que resulte interesante analizar comparativamente el sistema con el sistema español en aras de poder conocer si dichas medidas podrían ser implantadas en nuestro sistema más volcado aún en los derechos de ausencia que en los de presencia».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 39 (2018)***

Philippe MARTIN, «El "Acto 2º" de la reforma laboral en Francia: las ordenanzas de septiembre de 2017», págs. 59-67.

Sumario: «1. Introducción. 2. Refuerzo de la negociación colectiva y medidas relativas al marco de la misma. 3. Simplificación de la representación de los trabajadores y fusión de las entidades existentes. 4.

Previsibilidad y seguridad en las relaciones laborales. 5. Prevención de los riesgos profesionales. 6. Algunas breves conclusiones».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 40 (2018)***

Alberto ARUFE VARELA, «La polémica sobre la unidad o pluralidad de convenios colectivos en Alemania», págs. 27-45.

Resumen: «La prohibición de pluralidad de convenios colectivos en la empresa es un tema vinculado, en Alemania, a la prohibición de concurrencia de convenios colectivos, aunque esta última prohibición tiene un sentido diferente al que posee en el Derecho español. Actualmente, se trata de un tema muy polémico en Alemania. Ello se debe a que la legislación allí promulgada para restablecer la prohibición de pluralidad de convenios ha sido recientemente declarada no conforme con la Constitución por el Tribunal Constitucional Federal alemán».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 41 (2018)***

Sofía OLARTE ENCABO, «Contrato de trabajo y esclavitud en Europa», págs. 28-44.

Resumen: «En este trabajo se analiza la esclavitud contemporánea y su progresiva definición en el Derecho Internacional, poniendo de manifiesto el avance de esta realidad en el continente europeo, a la vez que la existencia de un rechazo más político que jurídico a reconocer su existencia. Por el momento, el más alto tribunal europeo en el ámbito de los derechos humanos, el TEDH, no ha tenido muchas ocasiones de pronunciarse al respecto. La sentencia del TEDH de 30 de marzo de 2017, ha sido la última y más importante dictada sobre el tema y a través de ella, comparándola con la normativa de las NNUU y la OIT, se analizan aquí sus elementos definitorios, diferenciando la esclavitud histórica de las nuevas formas de esclavitud., en las que se observa la dificultad de deslindar cuándo una relación de trabajo en condiciones de explotación y sometimiento extremos exceden el ámbito del contrato de trabajo y constituyen tipos penales —trata con fines de explotación laboral,

sometimiento a esclavitud y trabajos forzados—. El supuesto de hecho de esta sentencia se refiere a un grupo de trabajadores agrarios, temporales (recogida de la fresa) extranjeros —nacionales de Bangladesh—, en situación irregular, sin permiso de trabajo, en Grecia. Ante las condiciones de vida y de trabajo (ya que ambos ámbitos se desenvuelven en el mismo tiempo y espacio), pero sobre todo ante el impago de seis mensualidades del salario pactado, inician una huelga para reclamar el pago de dichos salarios, siendo abatidos a tiros por guardias armados de la empresa. Se demanda a Grecia por violación del art. 4 de la Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales relativo a la trata de seres humanos, trabajos forzados y esclavitud o prácticas análogas a ésta. El TEDH condena a Grecia por incumplimiento de obligaciones activas —de prevención de la trata, y de tutela de las víctimas—. No obstante, el TEDH no considera que haya existido esclavitud ni servidumbre, lo que puede aportarnos elementos relevantes en orden a deslindar todos estos fenómenos de explotación laboral extrema vinculados a situaciones de violencia y de gran vulnerabilidad; o yendo más allá, críticamente, a detectar cierta reticencia en este órgano judicial a admitir la existencia de formas contemporáneas de esclavitud en Europa. Al margen de la sentencia en concreto, se compara ésta con otras instancias jurisdiccionales internacionales y se advierte de los riesgos de que la precariedad laboral pueda llevar a prácticas en fraude de ley en las que el contrato de trabajo aparente encubra auténticas relaciones de esclavitud».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 45 (2018)***

Francisca FERNÁNDEZ PROL, «Empresas francesas ante la crisis: el despido económico tras la reforma de 2017», págs. 52-72.

Resumen: «El estudio pone el foco de atención en un peculiar extremo del procedimiento de despido por razón económica. Procura, en la vasta regulación jurídica de este último, identificar y analizar aquellas herramientas, cuyo propósito, al amparo del tópico de la “sécurisation” o “aseguramiento”, es evitar extinciones o amortiguar sus efectos. En clave de contexto, el análisis se inscribe en el marco de la incisiva “Reforma Macron” de 2017, cuyo signo flexibilizador se proyecta también sobre régimen del despido económico y sobre los mecanismos para su acompañamiento social».

- **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 47 (2018)**

Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, «El despido disciplinario en Italia: la “*giusta causa*” y el “*giustificato motivo soggettivo*”», págs. 55-73.

Resumen: «En el ordenamiento jurídico italiano la extinción de la relación laboral queda englobada en las siguientes situaciones: a) *Licenziamento individuale* —despido individual—: dentro de la extinción individual del derecho italiano, cuando el fundamento del despido tiene que ver con la propia persona despedida, nos encontramos ante lo que se denomina *licenziamento disciplinare* —despido disciplinario— que puede ser por *giusta causa* —justa causa— o por *giustificato motivo soggettivo* —justificado motivo subjetivo— (son dos tipos de despidos diferentes y sobre los que versará esta investigación); o ante un *licenziamento oggettivo* —despido objetivo—. b) *Licenziamento collettivo* —despido colectivo—: extinción inherente a razones empresariales en relación al número de trabajadores despedidos. Se estudia también el procedimiento específico de extinción del vínculo laboral que deberá velar por la garantía de transparencia de las decisiones adoptadas por el empleador o empresario».

- **TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 48 (2018)**

Adrián O. GOLDIN, «Sobre los derechos del trabajo de América Latina: evolución y perspectivas», págs. 12-23.

Resumen: «El autor procura identificar algunos rasgos comunes de los Derechos del Trabajo de América Latina Destaca de ese modo su común pertenencia al sistema jurídico continental y la condición de sus sistemas de fuentes como sistemas de limitación de las autonomías de la voluntad. Se trata de derechos influenciados, pero no de derechos transplantados, que han recibido una significativa influencia de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, pero también de regímenes autoritarios instalados hasta los años 80 en la región y, en algunos casos, de las dictaduras europeas del siglo pasado. Se señalan la fuerte presencia de la

informalidad y una cierta cultura de la anomia, que se manifiesta en la atribución de más importancia a la existencia de la ley que a su aplicación efectiva. Se destacan especialmente los procesos de constitucionalización y de codificación presentes en buena parte de los países de la región, y el modo en que se sustanciaron las demandas de flexibilidad laboral, principalmente en los años 90. Se identifican dos modelos de regulación de las relaciones colectivas de trabajo que prevalecen en la región: los de descentralización impuesta por el Estado, en la mayoría de los países de la región, y los de centralización, también impuesta por la ley (particularmente, los de Argentina y de Brasil), modelos ambos cuestionables desde la lógica de los principios de la libertad sindical. Finalmente, se registran de modo muy sintético los cambios normativos más recientes producidos en esos ordenamientos».