

REVISTA DE REVISTAS

[REVIEW OF REVIEWS]

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 2 (2022)***

Alberto ARUFE VARELA, «La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de digitalización del mercado de trabajo», págs. 163-168.

Resumen: «Este escrito aborda la prohibición del despido electrónico, impuesta en Alemania en plena era digital. Según una reciente sentencia del Tribunal Federal de Trabajo, se trata de una prohibición también aplicable al despido de los trabajadores al servicio de plataformas digitales. Esta prohibición alemana contrasta con la total permisividad española de los despidos electrónicos, la cual incide sobre el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido, planteando problemas que nunca podrían llegar a suscitarse en Alemania».

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 3 (2022)***

Iván VIZCAÍNO RAMOS, «El modelo contractual alemán de derecho de huelga y su problemática compatibilidad con los mecanismos regionales europeos de protección de los derechos fundamentales», págs. 167-185.

Resumen: «La singularidad del modelo contractual alemán de derecho de huelga ha obligado a Alemania a blindarlo frente a diversas normas internacionales, incorporadas al ordenamiento jurídico alemán, con la finalidad de preservarlo. Este blindaje se ha hecho efectivo frente al Derecho social de la Unión Europea, en 1992, y frente a la Carta Social Europea, en 2020. Sin embargo, dicho modelo queda de momento sin blindaje frente al Convenio Europeo de Derechos Humanos, a la espera de lo que decida al respecto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos».

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 3 (2022)***

Víctor RIBES MORENO, «El permiso para la donación de sangre en España. Un estudio propositivo y comparado con el derecho polaco», págs. 187-195.

Resumen: «Que España es un país solidario y altruista en cuanto a donación de órganos es un hecho notorio y probado, característica que afortunadamente también se traslada a la donación de sangre. No obstante, se ha aceptado que existe un permiso laboral para la donación de sangre mediante una fórmula indirecta que surge a raíz del artículo 37.3. d) del ET y 4.2 del Real Decreto 1088/2005. En este estudio analizaremos dicho permiso, la controversia por considerarse un “deber inexcusable” y como puede sentar las bases para futuros permisos que ayuden a salvar vidas. A su vez, estudiaremos como ha previsto la legislación polaca los permisos laborales para la donación de sangre».

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 3 (2022)***

Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El derecho de acceso a la empresa por representantes sindicales ajenos a la propia empresa. Su negación por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso Cedar Point Nursery v. Hassid (2021)», págs. 181-191.

Resumen: «Durante el mandato del Presidente Trump, la ideología conservadora de la Corte Suprema de los Estados Unidos se reforzó con sus tres nombramientos de nuevos Jueces. El caso Cedar Point Nursery v. Hassid, decidido en 2021, es una buena prueba de cómo actúa la mayoría conservadora de Jueces actualmente integrantes de dicha Corte. En él, la Corte Suprema de los Estados Unidos declaró que el derecho de propiedad prevalecía sobre el derecho de los sindicatos a acceder a las instalaciones de las empresas agrícolas californianas, con el propósito de negociar colectivamente».

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 3 (2022)***

Reynaldo Jorge LAM PEÑA, «El reglamento de teletrabajo y trabajo a distancia en Cuba. Criterios interpretativos sobre su configuración normativa», págs. 193-211.

Resumen: «El teletrabajo representa un fenómeno actual en el contexto laboral internacional a raíz de la crisis sanitaria de la Covid-19. Cuba, como algunos países se ha sumado a la reciente tendencia de regular jurídicamente el teletrabajo. En el caso cubano entró en vigor en agosto de 2021 el Reglamento de Teletrabajo y trabajo a distancia para abordar las principales particularidades de esta forma de organización del trabajo. Sobre esta base y, a partir de un estudio comparado con la regulación de otros países y organizaciones internacionales se realiza un análisis sobre los principales elementos teóricos y normativos que posee la norma y aquellos en los que se debe profundizar desde los debates doctrinales más contemporáneas sobre el teletrabajo. El artículo estudia la definición del teletrabajo, sus elementos, el ámbito de aplicación objetivo y subjetivo de la norma, las formalidades y los principios jurídicos que deben informar el régimen jurídico del teletrabajo».

- ***REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO, NÚM. 4 (2022)***

Alberto ARUFE VARELA, «Vacunación obligatoria de trabajadores frente al COVID-19. Análisis de derecho comparado de los modelos alemán, francés y norteamericano», págs. 155-176.

Resumen: «Análisis de los modelos alemán, francés y norteamericano de vacunación obligatoria de trabajadores, con sus implicaciones constitucionales, en su caso, y sus repercusiones en las relaciones laborales individuales, que contrastan en España con la suerte de sálvese quien pueda autonómico, también en materia de vacunación, que ha predominado en nuestro país en la lucha contra la pandemia del COVID-19».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 30 (2022)***

Iván VIZCAÍNO RAMOS, «Los principios de automaticidad de las prestaciones y de responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, en el derecho portugués de la Seguridad Social», págs. 179-199.

Resumen: «El Derecho portugués de la Seguridad Social presenta la singularidad de que el accidente de trabajo no forma parte del mismo, al

estar tradicionalmente integrado (desde un punto de vista sustantivo y procesal) en el Derecho portugués del Trabajo. Sobre esta base, este artículo analiza el principio de automaticidad de las prestaciones, que rige en Portugal en relación con las prestaciones de seguridad social no derivadas de accidente de trabajo. También analiza el principio de responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, que rige en Portugal respecto de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 31 (2022)***

María PANNENBERG, «El nuevo gobierno alemán planea sustituir el “Hartz IV” por un “Subsidio para el ciudadano”. ¿Cambio de paradigma en el derecho de la garantía existencial o adaptación legal inevitable?», págs. 147-157.

Resumen: «Tras 16 años de gobierno de liderazgo conservador de Angela Merkel (CDU), que decidió no presentarse a la reelección, ha pasado a gobernar una alianza entre los social-demócratas (SPD), los Verdes y los Liberales (FDP), bajo el nuevo Canciller Olaf Scholz (SPD). Pocos meses después de la elección, el gobierno tripartito firmó un acuerdo titulado “Atreverse a Más Progreso”, que define los objetivos futuros de la política de Alemania. El contrato se centra igualmente en cambios del sistema de seguridad social. En este contexto, el nuevo gobierno ha puesto de relieve que la controvertida seguridad básica de los demandantes de empleo, también conocida como Hartz IV, se modificará y cambiará su denominación por la de “subsidio para el ciudadano” (Bürgergeld). El presente artículo resume los puntos más importantes relativos a los planes para este sistema de seguridad social en Alemania».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 31 (2022)***

Verónica Lidia MARTÍNEZ MARTÍNEZ, «Coordinación de las prestaciones familiares en la Unión Europea», págs. 159-172.

Resumen: «Partiendo de la idea, que en la Unión Europea impera un sistema de coordinación de los disímiles sistemas de Seguridad Social de

los Estados que integran la organización internacional no la armonización, en este trabajo se analiza la regulación de las prestaciones familiares en los Reglamentos 883/2004 y 987/2009. Con base en el método comparado, en la última parte del trabajo son presentadas las propuestas de reformas a las prestaciones familiares en el Reglamento de base y su Reglamento de aplicación».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 32 (2022)***

Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «El caso California v. Texas (2021) y su formalización de una nueva trilogía norteamericana de casos (la “trilogía ObamaCare”) en materia de Seguridad Social», págs. 137-147.

Resumen: «Sobre la base de que la llamada “ObamaCare” de 2010 fue una Ley norteamericana promulgada con la finalidad de lograr una cobertura cuasi-universal del derecho a la asistencia sanitaria, este trabajo pone el acento en el análisis del tercer caso de la llamada “trilogía ObamaCare”, que fue decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos en 2021, confirmando de modo implícito la constitucionalidad de la “ObamaCare” enmendada en 2017».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. EXTRAORDINARIO 4 (2022)***

José Luis MONEREO PÉREZ, «Fundamentos del Derecho fundamental a la salud en los sistemas europeos», págs. 13-54.

Resumen: «La protección de la salud, y, en particular, de la asistencia sanitaria, constituye uno de los pilares fundamentales del constitucionalismo democrático-social mundial y europeo y un núcleo principal del Estado Social. En este marco, la verdadera Constitución Social Europea es la Carta Social Europea Revisada de 1996, lo cual no puede ser desconocido en una garantía multinivel de este derecho social fundamental. Destaca su configuración como derecho social de prestación universalista de toda persona necesitada de protección de su salud, así como la interdependencia, indivisibilidad, comunicabilidad y el carácter central de este derecho dentro del sistema de derechos humanos fundamentales. Es un

derecho inclusivo que no sólo abarca la atención de la salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, la dimensión preventiva y precautoria y la participación de la población en las decisiones sobre la salud en los planos comunitario, nacional e internacional. Constituye un derecho social fundamental de desmercantilización de los modos de satisfacción del conjunto de las necesidades a él vinculadas y de carácter primario, que impone a los poderes públicos la obligación de garantizar este derecho social de solidaridad, haciendo prevalecer la racionalidad social sobre la racionalidad estrictamente económica. Se le confiere al derecho un conjunto de elementos esenciales e instrumentales (disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad, calidad) e impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados: la obligación de respetar, proteger y cumplir. No existe un único modelo europeo de Sistema de Salud proveedor de asistencia sanitaria. Es competencia y responsabilidad de los países miembros la determinación de las prestaciones y su gestión, y a la Unión Europea le corresponde actuar en el doble plano de complementariedad de la acción de los Estados y coordinación de esas acciones nacionales. En este contexto europeo, la finalidad principal de los Reglamentos Comunitarios, ha sido coordinar los sistemas de Seguridad Social y Asistencia Sanitaria de los Estados que integran la Unión. Una coordinación realizada en vista de alcanzar una convergencia por los objetivos perseguidos, rehusando utilizar la técnica normativa fuerte de la armonización legislativa».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. EXTRAORDINARIO 4 (2022)***

Fabio GIGLIONI, «La evolución del servicio nacional de salud en las dinámicas mantenidas entre el estado italiano y las administraciones regionales», págs. 279-292.

Resumen: «La estructura regionalista del Servicio Nacional de Salud italiano comenzó a tomar forma en los años 90 y está fuertemente vinculada a exigencias que responden principalmente a los principios de eficiencia y de control del gasto público. Esta tendencia se vio reforzada con la reforma constitucional de 2001. La materia que ahora se atribuye a la competencia compartida es la de “protección de la salud”, con un alcance mayor que el anterior, que se limitaba únicamente a la asistencia sanitaria y hospitalaria. Esto ha dado lugar a una regionalización reforzada del sistema

sanitario. Como compensación parcial, las autoridades estatales han conservado un fuerte poder de gobernanza en el ámbito del control del gasto público, especialmente en el caso de la gestión del déficit regional, mediante la activación de los llamados ‘patti di rientro’ (pactos de devolución). A pesar de esta tendencia imperante, la interpretación del Tribunal Constitucional sobre el reparto de competencias dejó diferentes espacios para la intervención del Estado que debe garantizar la igualdad de los ciudadanos. Desde que la necesidad de controlar el gasto público ha venido siendo la pauta dominante, el gobierno central se ha ocupado principalmente de establecer los parámetros de equilibrio, especialmente en términos de eficiencia. Esto ha debilitado el enfoque de la cultura de servicio público y la equidad de la atención. Para garantizar la igualdad en un marco de diferenciación sostenible de las organizaciones se han determinado unos niveles esenciales, que son responsabilidad exclusiva del Estado, pero la experiencia pone de manifiesto que se ha sobreestimado la fuerza reequilibradora de los niveles esenciales».

- ***REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. EXTRAORDINARIO 4 (2022)***

Alessandra Sannella, «Petición de revolución digital en la sanidad italiana y relativas aportaciones», págs. 445-452.

Resumen: «Explorar paradigmas innovadores que puedan interpretar las nuevas solicitudes de salud e identificar prioridades entre la necesidad de innovación y de equidad en la atención colectiva, es un objetivo que debe lograrse con extrema urgencia, especialmente después de la pandemia disruptiva del SARS-COV 2. Este artículo se propone describir los principios en los que se basa el sistema territorial-hospitalario en Italia y los servicios sociales y de salud en la abigarrada articulación regional. En el sistema socio sanitario, el reto de la complejidad se caracteriza por múltiples factores, entre ellos la innovación en el ámbito de la salud y de la digitalización. A esto se suma la necesidad de poder seguir con los objetivos de sostenibilidad propuestos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas: surge, por lo tanto, la cuestión de la posibilidad real de perseguir el reto del Objetivo 3 salud y bienestar en los diferentes países. Es hora de redefinir estrategias útiles para renovar el bienestar, volver a calibrar el sistema sanitario y promover sistemas de salud adecuados y sostenibles».

- **REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 33 (2022)**

Verónica Lidia MARTÍNEZ MARTÍNEZ, «El protocolo relativo a la coordinación de la Seguridad Social aplicable a la UE-27 y al Reino Unido como resultado del Brexit», págs. 167-182.

Resumen: «Partiendo de una breve exposición del Brexit, en este trabajo son motivo de análisis la integración, contenido y los ámbitos de aplicación del Protocolo relativo a la Coordinación de la Seguridad Social, así como sus principios y normas conflictuales, cuya finalidad es posibilitar la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de la UE-27 y del Reino Unido para salvaguardar los derechos de Seguridad Social de las partes implicadas ante la inaplicabilidad del acervo comunitario».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 99 (2022)**

Adoración GUAMÁN HERNÁNDEZ, «La aplicación de la ley francesa de deber de vigilancia: apuntes para una futura regulación española», págs. 87-116.

Resumen: «1. Introducción. 2. La ley francesa sobre deber de vigilancia: análisis de la norma y de las principales carencias de su contenido. 2.1. El ámbito de aplicación y la extensión de las obligaciones a lo largo de la cadena. 2.2. Los bienes jurídicos protegidos. 2.3. El plan de vigilancia: contenido y elaboración. 2.4. Los mecanismos de garantía del cumplimiento de las obligaciones establecidas por la norma. 3. La aplicación de la ley francesa. 3.1. Los casos Total I y II. 3.2. El caso EDF. 3.3. El caso Suez. 3.4. El caso Casino. 3.5. El caso Teleperformance. 3.6. El caso McDonald's. 3.7. El caso Ives Rocher 4. La *Loir de Devoir de Vigilance* como impulso y vía de reconocimiento jurídico de los Acuerdos Marco Internacionales. 5. Conclusiones».

- **REVISTA DE DERECHO SOCIAL, NÚM. 100 (2022)**

Guillermo GIANIBELLI, «Constitucionalismo social, regulación del trabajo y política en Latinoamérica: un largo ciclo de euforia y desencanto», págs. 89-114.

Resumen: «1. Introducción. Cuadro de contexto: los ciclos político-estructurales. 2. La fórmula del Estado Social de Derecho en Latinoamérica y cómo se despliega: luces y sombras. 3. De nuevo sobre la forma del ESD —o constitucionalismo social— como modelo de organizar la sociedad. 4. Un estatuto del trabajo del siglo XXI para Latinoamérica, conforme los principios del constitucionalismo social en registro supranacional».

• ***REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CEF, NÚM. 466 (2022)***

Ombretta DESSI, «El control remoto de la persona trabajadora “agile” en el Derecho del Trabajo italiano», págs. 163-181.

Resumen: «Este estudio versa sobre el control tecnológico de las personas trabajadoras «agili», con especial referencia a la legislación italiana. En él se examinan los principales puntos problemáticos de esta cuestión, que resulta especialmente interesante porque la persona trabajadora «agile» debe utilizar necesariamente dispositivos tecnológicos. Tras realizar un breve análisis de la disciplina, en virtud de la conjunción del artículo 21, párrafo 1, de la Ley número 81 de 2017, y del artículo 4 del Statuto dei Lavoratori, pondremos en cuestión la interrelación entre la ley, los convenios colectivos y el contrato individual de teletrabajo. El siguiente paso consiste en verificar el uso de los dispositivos tecnológicos en el contexto de la relación laboral, distinguiendo entre los puestos a disposición de la persona trabajadora «agile» para la prestación del servicio y los destinados a otros fines, con especial atención a los de *contact tracing*. Igualmente es importante la cuestión del *big data* de las personas trabajadoras «agili». La normativa europea sobre protección de datos personales no parece adecuada para evitar los eventuales perjuicios derivados para ellas. Finalmente nos detendremos en la relación entre el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora «agile» y el control remoto, que deben ser regulados de forma unitaria, para evitar que la efectividad de este último quede anulada por la afirmación de la empresa de que la persona trabajadora «agile» utiliza estas herramientas más allá del tiempo de trabajo».

- **REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CEF, NÚM. 466 (2022)**

Loïc LEROUGE, «La ley del 2 de agosto de 2021 para reforzar la prevención en materia de salud laboral en Francia: la tentación del cambio de paradigma», págs. 183-202.

Resumen: «Francia acaba de aprobar la ley del 2 de agosto de 2021 destinada a reforzar la prevención de la salud laboral. La ambición del legislador, pero también del Gobierno, es «hacer de Francia uno de los países más exitosos e innovadores de Europa en el ámbito de la prevención de la salud laboral». Para ello, la ley consolida el documento único de evaluación de riesgos laborales, refuerza el papel de los servicios de salud laboral, crea medidas para combatir la exclusión social y profesional y descompartmenta la salud laboral y la salud pública. Sin embargo, aunque estos objetivos son estimulantes, el contenido de la ley parece adoptar un nuevo paradigma para la política francesa de salud laboral y también debe tener cuidado de no individualizar en exceso la relación con la salud laboral».

- **REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CEF, NÚM. 469 (2022)**

William CHIAROMONTE, «Migrantes ambientales en el sistema legal italiano: herramientas de protección y perspectivas de inclusión laboral», págs. 185-202.

Resumen: «Este trabajo analiza las formas de inclusión laboral de las personas inmigrantes ambientales, que en la actualidad solo están limitadamente atendidas por el sistema legal italiano. Resulta especialmente interesante la fórmula italiana de reconocimiento de la protección internacional para estas personas, que representa el primer paso en el camino hacia su integración laboral. En este sentido, por un lado, se ha intentado –aunque sin resultados plenamente satisfactorios, hasta el momento– adaptar, a menudo en los tribunales, los instrumentos clásicos de protección internacional (y, en particular, la protección humanitaria y especial) a las necesidades de las personas migrantes ambientales. Por otro lado, se han creado instrumentos legales *ad hoc*, como el permiso de residencia por desastres naturales».

- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 61 (2022)**

Nahid LYAZAMI y Khalid BOUKAICH, «Regulación de los despidos por causas económicas en la legislación marroquí: aspectos laborales y empresas en dificultades», págs. 865-903.

Resumen: «El objeto del presente artículo es analizar el despido colectivo por causas económicas desde el punto de vista del derecho laboral y empresas en dificultades. La regulación actual de la institución del despido colectivo. Es éste un terreno jurídico dotado de una gran complejidad por lo que se ha efectuado un tratamiento sumamente detallado de los elementos sustantivos, procesales y de los vinculados con el derecho mercantil especialmente empresas en dificultades. El régimen jurídico de los despidos colectivos con causa económica ha sido modificado en las dos últimas reformas empresariales. Se ha intentado proporcionar una mayor certidumbre a los empresarios para utilizar esta figura jurídica para que ajusten su plantilla en situaciones de crisis empresariales. En este trabajo se estudia la causa económica actual y su regulación derecho laboral y empresas en dificultades, además de analizar el papel del juez en el análisis de dicha causa. El derecho del trabajo y el derecho de las dificultades de la empresa, en lo sucesivo DDE, están vinculados, que no se podrá hablar del primero sin hacer referencia al segundo y viceversa. En otras palabras, se tiende a hacer alusión o recurso al Código del Trabajo, cuando se tratan los derechos de los asalariados, el crédito salarial, así como la situación de los asalariados en una empresa. Es cierto que el marco normativo que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores se rige por el código de trabajo marroquí cuando la empresa en la que trabajan esos trabajadores es solvente. Sin embargo, en situación anormal y cuando la empresa es insolvente y vulnerable, se recurre a un régimen derogatorio del derecho común para preservar los derechos de los asalariados, garantizar su desinterés y mantener al máximo sus empleos en la empresa coja. Abordamos el tema con un enfoque participativo inclusivo que tendía a revelar la realidad de la participación de los trabajadores en el rescate de empresas en dificultades. Nuestros desarrollos estarán dedicados exclusivamente a la fase preventiva y curativa, pero también a las prerrogativas transferidas a los empleados-acreedores de la empresa deudora».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 61 (2022)***

Thereza C. NAHAS, «Impactos de la Covid-19: la busca por la igualdad de género como factor necesario para el desarrollo sostenible. América Latina y Caribe», págs. 904-926.

Resumen: «La pandemia acentuó las disparidades de género. La discriminación por razón de género y la desigualdad se profundizaron con las restricciones y medidas de aislamiento social adoptadas por los diversos países, en todo el mundo, para intentar contener la expansión del contagio durante la pandemia de la COVID-19. Las brechas salariales y la desigualdad son una realidad globalizada, pero presentan índices distintos dependiendo del desarrollo económico social y cultural de cada país. Resulta necesario empoderar a las mujeres para extirpar la desigualdad, factor que permitirá el mayor crecimiento económico y un desarrollo social sostenible. La lucha por la igualdad de género se encuentra orientada por los organismos internacionales de naturaleza económica y social. Es preciso dar voz a las mujeres y acabar con el estigma de que las aboca a someterse a las formas violentas de opresión moral y física. América Latina y Caribe son tradicionalmente regiones con los más altos índices de violencia contra la mujer. De persistir esta situación, en un momento en el que el movimiento global reclama unión y cooperación de todas las naciones, podrá conllevar un retroceso social para todas las naciones».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 61 (2022)***

Emely Joan LÓPEZ LÓPEZ, «Situación jurídica en el derecho comparado de los trabajadores de plataformas digitales de servicios», págs. 927-956.

Resumen: «Desde hace ya algunos años, con la irrupción de las plataformas digitales de servicios y la contratación masiva de trabajadores en calidad de autónomos pero con perfiles no excluidos del todo, del trabajador dependiente, se ha venido discutiendo la verdadera naturaleza del vínculo contractual, intensificando un problema de encuadre en las notas típicas de la relación laboral, dadas las características propias del trabajo en

este tipo de plataformas, alrededor del mundo; a lo que jueces y magistrados de muchos países, se están enfrentado a través de la resolución de conflictos judiciales de recalificación de trabajadores; y los legisladores, por su parte, presionados por diferentes sectores e interlocutores sociales, buscan una solución legislativa acorde para este colectivo».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 61 (2022)***

Karel FERIA GALBÁN, «La seguridad y salud en el trabajo en Cuba: anticiparse a la crisis, prepararse y responder en tiempos de la Covid-19», págs. 957-977.

Resumen: «Ante la confirmación de nuevos casos de COVID-19 en Cuba y en aras de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo el país se ha visto sumergido en la aplicación de estrategias, controles administrativos y uso de modalidades de empleo. Estas acciones han incidido en un aumento de los riesgos psicosociales. Por lo que este artículo tiene como objetivo valorar los riesgos psicosociales contemporáneos a los que se enfrenta el trabajador, cuando realiza su actividad en las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia ante la actual coyuntura pandémica y su influencia en la seguridad y salud en el trabajo. Para ello fue necesario hacer uso de los métodos de investigación, análisis-síntesis, inductivo-deductivo, jurídico-comparado, observación y análisis de contenido. Como resultado se logró identificar los riesgos psicosociales más recurrentes en las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia, motivada por un evento excepcional, así como su patrón de comportamiento en esas circunstancias y la capacidad de reducirlo. Determinándose que los riesgos psicosociales durante la pandemia de COVID-19 en Cuba, han conducido a la necesidad de perfeccionar las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conllevando la creación de mecanismos y herramientas necesarias para su reducción».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 61 (2022)***

Juan Ángel CONFALONIERI, «El esquirolaje interno en la doctrina del Tribunal Supremo de España. Un ejemplo a seguir por los tribunales argentinos», págs. 978-988.

Resumen: «La legislación argentina, sólo veda el esquirolaje externo impidiéndole al empleador recurrir al contrato de interinidad por sustitución para reemplazar “trabajadores que no prestan servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical” (art. 70 de la ley 24.013). Con algún matiz, la prohibición se repite en el artículo 6 del decreto 1694/2006, de 27 de noviembre, reglamentario del régimen legal de las empresas de servicios eventuales establecido en la LCT (arts. 29, in fine, y 29 bis) y en la ley 24.013 (arts. 75 a 80). La prohibición del esquirolaje externo, demanda un tratamiento idéntico del esquirolaje interno. Es que, de cara al derecho de huelga, se diluiría la clausura del primero si se habilitara el segundo so pretexto de no interferir en la potestad de organización del empleador. En otros términos; si el empleador pudiera reemplazar a los huelguistas por trabajadores que, al momento de la huelga, tenían a su cargo tareas diferentes a las de aquéllos, perdería sentido inhabilitar la contratación de trabajadores temporales para mantener inalterada la actividad de la empresa ya que, a la postre, el derecho de huelga podría ser desnaturalizado. De ahí la importancia, para nuestro medio, de la doctrina emergente de la STS 3693/2021, de 06 de octubre, contraria al esquirolaje interno, que paso a glosar».

• ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 62 (2022)***

Miguel Ángel GÓMEZ SALADO, «La negociación colectiva de los empleados públicos: algunos aspectos puntuales de la regulación en España y Portugal», págs. 642-670.

Resumen: «Se persigue, mediante el presente trabajo, señalar los principales caracteres que se reconocen tanto a los sujetos negociadores como al contenido de la negociación en el ámbito del Sector Público, ofreciendo, para una visión más amplia de la cuestión, una comparativa con un modelo paralelo como puede ser el portugués. A tal efecto, el análisis efectuado consiste en una revisión y puesta al día de la configuración legal del Sistema de negociación colectiva en el Sector Público español, fundamentalmente, en los siguientes extremos: 1) Las partes negociadoras;

2) La legitimación para negociar; 3) El contenido negocial. Tras la profundización sobre estos aspectos, se propone la citada reflexión, en formato breve, sobre los elementos comunes y las diferencias entre la disciplina interna portuguesa y española y permitir, de este modo, una visión de conjunto y valorativa, de los elementos esenciales de la materia».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 62 (2022)***

Jorge Luis SILVA GONZÁLEZ, Calos Luis ALFONSO MELLADO y Gemma FABREGAT MONFORT, «El derecho a la maternidad de la trabajadora asalariada en el sector privado en Cuba: Factores que inciden en el trato discriminatorio», págs. 671-691.

Resumen: «El derecho a la maternidad de la trabajadora en Cuba, pese a estar reconocido como derecho fundamental posee un trato discriminatorio para las asalariadas del sector privado en relación con las del sector estatal y el no estatal cooperativo. En tal sentido, en el presente estudio se argumentan -con base en el principio de igualdad y no discriminación- los factores que pudieran incidir en dicho tratamiento excluyente. Para ello, con el empleo de los métodos jurídico-doctrinal y exegético-analítico, se sistematizan los referentes teórico-conceptuales sobre el derecho a la maternidad de la trabajadora, y se analiza la protección de la maternidad en el sector del trabajo privado. Ello posibilitó la determinación de los factores que condicionan la situación desventajosa que presentan las trabajadoras asalariadas en estado de gestación en dicha forma de gestión económica y se reflexiona sobre la posible solución al efecto».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 63 (2022)***

María Florencia SUÁREZ, «La protección contra el despido arbitrario desde la perspectiva de los principios, el derecho internacional y la labor judicial», págs. 536-549.

Resumen: «Este artículo propone analizar el despido injustificado teniendo en cuenta la legislación de nuestro país y el marco constitucional vigente sentado por el principio protectorio y el derecho internacional de los

derechos humanos. La estrategia metodológica escogida será de tipo analítica, comparativa y de interpretación crítica, tomando como fuentes de análisis a la doctrina y normativa nacional e internacional sobre el tema. Entre los principales resultados y conclusiones se destaca la ineficacia del régimen legal previsto para tutelar a los trabajadores en estos casos, que exige romper con determinadas estructuras conceptuales para el planteo de alternativas que verdaderamente solucionen la cuestión de fondo por vía de un activismo judicial capaz de acompañar y complementar la progresividad en el reconocimiento de los derechos y principios con sus interpretaciones».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 63 (2022)***

Juan Ángel CONFALONIERI, «¿Es posible la contratación temporal del trabajador con fundamento en una contrata? Respuestas de la jurisprudencia argentina», págs. 549-568.

Resumen: «El ordenamiento argentino, no habilita expresamente la contratación temporal del trabajador por el contratista como lo hace, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores de España (artículo 15.2, quinto párrafo), a partir de la reforma laboral del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Tampoco la veda. El aporte regulatorio, lo hizo la negociación colectiva al autorizar la vía contractual de excepción. Por el lado de la jurisprudencia, no hay total certeza, pues, si bien descartó, en cada caso, que la contratación temporal del trabajador por la empresa contratista fuera justificada, no contribuyó demasiado debido a que algunas sentencias se han decantado por otorgarle a la relación carácter permanente discontinuo, sin respaldo legal».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 63 (2022)***

Ligia Yolima CARRERO MONROY, «Ciberseguridad y derecho del trabajo. Un análisis en los derechos colombiano y español», págs. 568-610.

Resumen: «Con el paso de los años y gracias a la rápida aparición de diversas innovaciones tecnológicas, ha crecido a la par la preocupación

de las empresas para protegerse de los peligros que asumen al estar conectadas cada vez más y con tendencia a estar 100% en línea, de ser posible. Desarrollar sus negocios en la red y contar para ello con una política de ciberseguridad está en el centro del asunto. Situación que plantea varios asuntos desde el punto de vista de responsabilidad jurídica: (i) la responsabilidad civil de la empresa proveedora del servicio sobre la custodia y adecuado uso de los datos del cliente y usuarios (ii) la responsabilidad del usuario sobre uso adecuado de la tecnología (iii) la responsabilidad del trabajador de la empresa proveedora del servicio (custodia y uso adecuado), (iv) responsabilidad ante autoridades administrativas (v) responsabilidad penal por incurrir en un delito por ingreso y uso de manera ilegal de esta información (vi) responsabilidad del estado por no prevenir el ataque. Desde el ámbito laboral, la ciber seguridad tiene propósitos distintos aplicables a los extremos de la relación laboral. Para la empresa, se busca proteger toda la infraestructura informática, lo que incluye toda la información producida por una compañía, que se ha convertido en uno de los bienes más preciados. Por otro lado, para el trabajador estará la protección de sus derechos digitales, tales como la desconexión, la intimidad, negociación colectiva sobre derechos digitales laborales, protección de datos personales, entre otros, destinados a la salvaguarda de la dignidad del trabajador y mejora de las condiciones de empleo. Al respecto resultan relevantes un conjunto de herramientas destinadas a reforzar el deber de confidencialidad que le corresponde a los trabajadores en el marco de su relación laboral, llegando hasta la utilización de pactos laborales clásicos como la permanencia, la exclusividad o la no competencia post contractual. Presento un análisis de estas dos aristas en el presente texto, con especial interés en presentar una perspectiva del derecho comparado».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 63 (2022)***

Marco Aurélio SERAU JUNIOR, «Panorama de la regulación del teletrabajo en Brasil», págs. 610-625.

Resumen: «Este artículo propone mostrar un breve panorama de la regulación del teletrabajo en Brasil, indicando algunos puntos controvertidos (entre ellos: los costos del teletrabajo, que están a cargo del obrero; la disparidad de género en las modalidades de trabajo; la cuestión de los accidentes y medio ambiente laboral y, por fin, el tema de la inexistencia

de control y límites de la duración del teletrabajo). Presenta, también, algunas consideraciones sobre cuál sería el modelo ideal para la regulación jurídica, es decir, aquella que contenga un carácter efectivamente protector para los trabajadores».

- ***REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚM. 63 (2022)***

Andrea E. LÓPEZ JARAMILLO y Víctor FERNÁNDEZ BRACERO, «El despido intempestivo de trabajadores con discapacidad en el sector privado, durante la pandemia por Covid-19 en el Ecuador», págs. 625-653.

Resumen: «Desde el mes de marzo de 2020, a raíz de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, el Ecuador ha enfrentado un panorama sensible en el ámbito de las relaciones laborales. Los llamados estados de excepción, que dieron lugar a restricciones a la libertad de tránsito y reunión, desembocaron en la suspensión de actividades para salvaguardar la salud de la población; y, consecuentemente, en la emisión de nuevas reglas y directrices para los trabajadores. Sin duda, un panorama devastador a nivel mundial, y específicamente para el Ecuador, en donde, además de perder vidas humanas, se perdieron significativas fuentes de trabajo y se modificaron las condiciones laborales en desmedro de los trabajadores, sin importar su condición. Bajo esta óptica, en el presente trabajo se analizan las regulaciones laborales que se aplicaron durante la pandemia provocada por el Covid-19, en contraste con la norma aplicable a los trabajadores discapacitados sujetos al Código del Trabajo, para, finalmente, plantear el escenario procesal que enfrenta este colectivo de atención prioritaria en los juzgados del país».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. EXTRAORDINARIO 16 (2022)***

Maximilian FUCHS, «La Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro de Alemania», págs. 1-24.

Resumen: «Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNP) han tenido un impacto duradero en la política de Alemania. La protección frente a las violaciones de los derechos humanos estaba prevista que se lograra a través de la acción voluntaria de las empresas. Un primer paso fue la creación de una Alianza Empresarial para el Textil Sostenible. A continuación, se elaboró un Plan de Acción Nacional y se formuló una estrategia de sostenibilidad para la aplicación de los UNP. En la sociedad civil y en la comunidad jurídica tuvo lugar un intenso debate sobre la protección efectiva de las violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas. Tras comprobar que la vía voluntaria no había logrado el resultado deseado porque muy pocas empresas estaban dispuestas a asumir su responsabilidad, los ministerios responsables se decidieron por una normativa legal vinculante. Los sindicatos acogieron con satisfacción esta decisión, las asociaciones de empresarios se mostraron estrictamente en contra. La Ley de Obligaciones de Diligencia Debida en las Cadenas de Suministro, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023, contiene un amplio conjunto de normas para la prevención de las violaciones de los derechos humanos en línea con los UNP. La introducción de la responsabilidad civil por daños y perjuicios derivados de las violaciones de los derechos humanos no encontró mayoría parlamentaria. La indemnización por daños y perjuicios se dejó en manos de las disposiciones de responsabilidad civil existentes. A diferencia de otras legislaciones nacionales en Europa (Francia, Países Bajos, Reino Unido), la ley alemana es mucho más completa en su regulación de las medidas preventivas. Sin embargo, hay que lamentar la renuncia a la responsabilidad civil autónoma o específica. La propuesta de Directiva de la UE sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad de las empresas, que prevé dicha responsabilidad, lo remediaría».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 85 (2022)***

Miguel Angel MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, «Despido colectivo y “despidos indirectos”. Perspectivas española, italiana y francesa a la luz de la jurisprudencia del TJUE», págs. 1-30.

Resumen: «La regulación del despido colectivo en España, Italia y Francia, no llega a ajustarse a lo establecido por la Directiva (UE) 98/59, pese a los esfuerzos interpretativos de sus respectivos Tribunales Supremos. Los Asuntos Pujante Rivera, Socha y Ciuppa, han procedido a incluir las

modificaciones sustanciales de contratos de trabajo en el ámbito objetivo del despido colectivo, sin necesidad de esperar a su aceptación o rechazo por el trabajador afectado. Una buena intención, como es la participación de los trabajadores en la gestión de la crisis empresarial, se encuentra con la dificultad, en algunos ordenamientos jurídicos, de una ordenación temporal separada de las medidas de flexibilidad interna y externa. La fusión de ambas en una sola fase supondría dotar a la institución laboral «despido» de un nuevo régimen jurídico».

- ***TRABAJO Y DERECHO: NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES, NÚM. 93 (2022)***

Karel FERIA GALBÁN, Carlos Luis ALFONSO MELLADO, Arnel MEDINA CUENCA, Ramón Yordanis ALARCÓN BORGES, «Tutela penal de la seguridad y salud en el trabajo: lecciones de España para Cuba», págs. 1-29.

Sumario: «1.- Introducción. 2.- Materiales y métodos. 2.1.- Marco teórico. 2.2.- Modelo español. 2.3.- Modelo cubano. 2.4.- Métodos. 3. Resultados y Análisis. 3.1.- Determinación del contenido de la SST y su estructuración. 3.2.- Existencia de una dinámica jurídica de tutela de la SST. 3.3.- Elementos destacables de la legislación penal española para la tutela de la SST. 3.4.- Insuficiencias del ordenamiento jurídico cubano en la tutela penal de la SST. 4.- Discusión. 5.- Conclusiones. 6.- Referencias bibliográficas».