

que acertadamente apunta Requejo es, según entiendo, la que se refiere a una acción ordenada de reforma social y cultural que nos devuelva el dominio de nuestro destino. La reversibilidad de todo ha motivado la irreversibilidad del caos, la imposibilidad de generar orden que nos pone en la situación límite en que *sólo un dios puede salvarnos*, pero desconocemos qué dios.

Es *difícil* contradecir el diagnóstico, al que Requejo se adhiere —Schmitt planea por sobre toda la obra sin ser mentado una sola vez—, acerca de la expiración del tiempo de la estatalidad nacional europea (p. 255). Pero, ¿y el alma del Estado, que es su espíritu objetivo? He citado un par de veces a un viejo maestro español que no debiera haber caído en el olvido, porque me interesa llamar la atención —para acabar con la lectura de este valioso libro— sobre un pensamiento en que solía insistir como europeísta que también era: la gran

política europea, la que enseña a volar a la búsqueda de los porvenires lejanos, tiene que empezar por la pedagogía del hombre europeo, que es casi como decir por la creación del hombre europeo. No puede haber Estado europeo sin *Nación* europea. Pero, ¿de dónde vamos a sacar los materiales si son las viejas naciones europeas las que están erosionadas moralmente hasta el extremo que Requejo describe en su página 249? Por lo demás, hay razones para temer que el mismo realismo que Requejo aplica para medir las posibilidades de nuestros viejos soberanos, impone darse cuenta de que *es Europa la que ya no tiene dimensión*. Si esto es así, el vacío ideológico, el poder de los mercados y la geopolítica de los superestados nos colocan ante un porvenir muy oscuro del que la separación británica parece ofrecer el más serio indicio.

Justo GÓMEZ DÍEZ
Departamento
de Derecho Civil. UCM

AAVV, *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el Derecho de la Unión Europea. Un estudio de jurisprudencia del Tribunal de Justicia*, dirigido por J. GARCÍA MURCIA, Cizur Menor, Aranzadi, 2017, 991 pp.

Tiene el lector ante sí una obra colectiva fruto del esfuerzo de diecinueve profesores especialistas en materia laboral y de seguridad social, dirigido y coordinado por

el profesor Joaquín García Murcia, donde se abordan diferentes cuestiones relativas a las condiciones de empleo y las relaciones de trabajo a la luz de disposiciones norma-

tivas europeas y pronunciamientos judiciales emitidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), tanto en su perspectiva individual como colectiva. El director del libro comienza realizando una breve contextualización acerca del nacimiento y evolución del Derecho social comunitario.

El origen de tal Derecho es resultado de la intervención comunitaria y ha ido progresivamente aumentando, ajustándose y modificándose con el devenir de los años. En un principio el Derecho social comunitario pretendía garantizar la movilidad del factor trabajo, pero pronto se preocupó de los problemas específicos de las condiciones y relaciones de trabajo. Este Derecho nace con el fin de armonizar la regulación legal de los distintos Estados miembros, por lo que hay que recalcar que no pretende sustituir los sistemas normativos nacionales.

Tras la presentación de la obra, el primero de los capítulos, elaborado por la profesora Yolanda Sánchez-Urán Azaña, aborda el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea (en adelante, UE). La autora realiza un análisis de la configuración y contenido de las condiciones y de las relaciones de trabajo utilizando los métodos de investigación doctrinal, histórico-legislativo y jurisprudencial. Se hace la pregunta de ¿quién es trabajador en el Derecho de la UE? Pero

para responder tal cuestión indica que es necesario no sólo recurrir al Derecho del Trabajo de la UE, sino también a la actividad jurisdiccional del TJUE e igualmente se ha de tener en cuenta el concepto de trabajador que desarrollan las legislaciones nacionales de cada uno de los Estados miembros. Ante lo cual no parece que haya en la actualidad una respuesta legal a nivel de la UE sobre el ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo, es decir, no hay un concepto legal único y uniforme que se aplique a todas las áreas del Derecho social, por lo que, mientras tanto, el TJUE debe consolidar con fundamentos jurídicos estables un concepto transversal de trabajador que permita salvar las contradicciones e incoherencias detectadas entre los diferentes ámbitos del Derecho del Trabajo de la UE.

El capítulo II, redactado por el profesor Ignacio González del Rey Rodríguez, trata el trabajo de duración determinada teniendo en cuenta la Directiva 1990/70/CE, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. En primer lugar, realiza un estudio de la evolución normativa de este colectivo de trabajadores hasta alcanzarse la Directiva antes aludida. A continuación, reflexiona sobre el ámbito de aplicación de la normativa comunitaria y la prevención del abuso en la sucesión de

contratos temporales. Con ayuda de la jurisprudencia, que interpreta y resuelve supuestos de hechos concretos, se entiende que la Directiva será aplicable a los trabajadores de la Administración o del sector público. Finaliza el autor con una referencia a las reglas de aplicación del principio de igualdad y no discriminación de la Directiva 70/1990/CE. Dichas reglas parten de la caracterización del trabajo temporal como flexible y precario y, en menor medida, feminizado. Al respecto indica que el principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores temporales constituye la base de la Directiva, para mejorar así la calidad del trabajo temporal y evitar que continúe una situación desfavorable.

El siguiente capítulo está elaborado por el profesor Iván Antonio Rodríguez Cardo que lleva a cabo un estudio pormenorizado del trabajo a tiempo parcial. Contextualiza el estudio al hablarnos del origen y de la preocupación por el trabajo a tiempo parcial en la UE. Tras esta breve exposición se centra en analizar la Directiva 97/81/CE, aprobada con el propósito de implementar el contenido del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, y hace referencia a diversos pronunciamientos jurisprudenciales sobre la cuestión y la implicación de dicha Directiva en nuestra legislación interna. La Directiva sobre tiem-

po parcial es aplicable, teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE, no sólo a los trabajadores asalariados, sino también a los que tienen una relación de carácter administrativo, como los funcionarios públicos (al igual que la Directiva sobre trabajo de duración determinada antes mencionada). Es decir, el régimen jurídico presenta paralelismos con el de los trabajadores temporales. El autor pone de manifiesto una sentencia del TUJE para abordar el tema de la novación del contrato de trabajo de manera unilateral por el empresario, que supone la conversión de la prestación de servicios a tiempo completo, para a continuación mostrar la implicación y tratamiento en nuestro ámbito nacional. Y, por último, ahonda sobre la garantía del acceso a prestaciones sociales en las mismas condiciones que el trabajador a jornada completa.

El profesor Óscar Fernández Márquez se ha encargado de realizar el capítulo IV de esta obra colectiva, en el que trata la ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la Directiva 2003/88/CE. En dicho capítulo nos habla de las principales reglas de la Directiva, tanto cuantitativas como cualitativas, así como el campo de aplicación de la misma, y de las posibles excepciones. Pero al igual que en los capítulos precedentes, la normativa legal requiere de la interpre-

tación del TJUE, por lo que hará alusión a una gran cantidad de sentencias para aclarar conceptos de tiempo de trabajo (guardias, localización, desplazamiento), tiempo de descanso (dentro de la jornada, entre jornadas, descanso semanal y breve referencia a las vacaciones anuales), trabajadores o trabajos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva, así como los excluidos. Finalmente habla de las reglas de transposición de la Directiva 2003/88/CE en cada uno de los Estados miembros.

El capítulo V es redactado por el profesor Francisco Javier Torollo González y desarrolla la materia de vacaciones. En tal sentido, aborda la nueva concepción de las vacaciones al amparo de la doctrina del TJUE y el marco jurídico del derecho de vacaciones a nivel interno e internacional. A continuación, trata los distintos supuestos de suspensión del contrato de trabajo (maternidad, paternidad, incapacidad temporal) y el periodo de devengo, así como la posibilidad de aplazar y acumular vacaciones con los distintos supuestos de suspensión de la relación laboral. Este autor hace una especial alusión sobre las vacaciones del personal del Ministerio de Justicia. Y, por último, finaliza su estudio tratando el problema relativo a los conceptos incluidos dentro de la retribución del periodo de vacaciones, que, como es conocido,

ha planteado un aluvión de sentencias por la dicotomía existente entre las distintas normas que lo regulan (Convenio internacional sobre vacaciones pagadas, Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo y normas internas de cada Estado miembro).

El profesor Joaquín García Murcia se encarga de realizar el estudio de la garantía salarial y comienza con una exposición evolutiva del marco normativo de la UE hasta alcanzarse la actual Directiva 2008/94/CE, cuyo texto reafirma las directrices ya fijadas en el año 1980 e incorpora las modificaciones de 1987 y 2002. Continúa su exposición indicando el ámbito subjetivo de las instituciones de garantía conforme a las directrices comunitarias, que, a diferencia de alguna directiva anteriormente mencionada, no se aplica a los funcionarios públicos ni tampoco a trabajadores autónomos. Igualmente, el estudio profundiza sobre el alcance material de la acción protectora de las instituciones de garantía salarial, haciendo indicar que principalmente las reglas comunitarias pretenden proteger los créditos laborales ante la insolvencia empresarial, y en este sentido la jurisprudencia del TJUE ha limado los aspectos más controvertidos sobre el alcance objetivo y cuantitativo de la acción protectora.

El siguiente capítulo es desarrollado por el profesor Diego Álva-

rez Alonso, quien se encarga del estudio de la maternidad. Comienza su análisis hablando de la evolución del marco normativo hasta situarnos en la normativa vigente de Derecho derivado sobre protección de la maternidad en la UE, sistematizado fundamentalmente en dos disposiciones: la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, y la Directiva 92/85/CE, de 19 de octubre. En ellas se aglutinan un conjunto de principios y normas mínimas en lo relativo a la protección sociolaboral del embarazo y de la maternidad de las trabajadoras. Prosigue la exposición enumerando posibles permisos y prestaciones de maternidad teniendo en cuenta la interpretación del TJUE de las Directivas antes mencionadas. También incluye un apartado sobre los principios de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras embarazadas en el que no sólo indica lo establecido en la norma legal, sino que también alude a distintas sentencias ejemplificadoras para interpretar supuestos concretos. Los últimos apartados los dedica a ahondar en la protección de la maternidad frente a la discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo por tal condición; a la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o en el periodo de lactancia, y, por último, a la protección frente al despido u otras formas de extinción de la relación labo-

ral. Para acabar hace una especial reflexión sobre la gestación por sustitución o maternidad subrogada, tan recurrida en estos momentos.

El capítulo VIII, concerniente al permiso parental, es llevado a cabo por la profesora María José Serrano García. Al igual que algunos de sus compañeros precedentes, realiza un estudio de la evolución normativa hasta alcanzarse la actual Directiva 2010/18/UE. Prosigue su exposición haciendo alusión a los titulares del permiso parental teniendo en cuenta los preceptos de la citada Directiva y los pronunciamientos jurisprudenciales que se han ido sucediendo como consecuencia de la necesaria interpretación legal. Reseña la independencia de los permisos de paternidad y maternidad (estudiado en el capítulo precedente). Dicha independencia tiene su origen en sus distintas finalidades. Así, el permiso parental tiene por objeto conseguir una adecuada conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Por su parte, el permiso de maternidad, en primer lugar, pretende proteger la salud de la madre, y, en segundo lugar, tutelar las particulares relaciones entre la mujer y su hijo. Por último, indica, de acuerdo con la Directiva que se ocupa del permiso parental, el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores que se encuentren en tal situación,

así como las cuestiones vinculadas a los ingresos y a la seguridad social, haciendo referencia a varias sentencias provenientes del TJUE.

El capítulo que le sigue se ocupa de tratar la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y es redactado por la profesora Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo, quien comienza con la delimitación del objeto de estudio y aborda el concepto de acceso al empleo en el Derecho de la Unión Europea haciendo alusión a distintas Directivas, que tienen como resultado una protección antidiscriminatoria fragmentada, en función de la discriminación o la condición en la que se proyecta. A lo largo del capítulo hace referencia a dos directivas, en concreto, a la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, y a la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, aludida también en capítulos precedentes. Finalmente, analiza el tratamiento recibido en relación con el principio de igualdad tanto en la normativa como en la jurisprudencia europea. Tras dicho análisis se puede observar que han aumentado las técnicas jurídicas para alcanzar la igualdad de oportunidades, e igualmente todo tipo de herra-

mientas destinadas a erradicar la desigualdad.

El capítulo X es abordado por la profesora Nuria de Nieves Nieto y estudia la igualdad y no discriminación en materia salarial. La autora realiza una contextualización de la situación aludiendo a normas de Derecho originario de la UE, para pasar a continuación a estudiar de manera detallada diversas cuestiones, como son: el concepto de retribución, las contribuciones empresariales a fondos profesionales como parte del concepto de retribución y criterios no discriminatorios a la hora de valorar el trabajo. En este último punto indica que el TJUE se ha pronunciado en varias ocasiones respecto a la necesidad de utilizar criterios no discriminatorios en la valoración de puestos de trabajo. Alude al mecanismo legal de inversión de carga probatoria como técnica para combatir la discriminación indirecta y señala diversas sentencias en las que se aplica. Finaliza con dos últimos puntos, en los que trata las nuevas fronteras de la discriminación indirecta en los planes de pensiones de empleados públicos y la igualdad de retribución durante el permiso de maternidad, que resulta complementario al capítulo en el que se aborda el permiso de maternidad.

Siguiendo la línea de otros capítulos de la obra, en este caso la profesora Paz Menéndez Sebastián, al

analizar el capítulo XI relativo a la discriminación por razón de edad, comienza haciendo unas consideraciones generales sobre la edad como factor de discriminación, delimitando el objeto de estudio e indicando la normativa europea que se ocupa de tal cuestión. Alude a determinados preceptos del Derecho originario y posteriormente destaca y ahonda en la Directiva 2000/78/CE, pues dispone el marco general para luchar contra la discriminación de edad, entre otras. Igualmente, la autora profundiza en la polémica aplicación horizontal de la Directiva a propósito de la discriminación por razón de edad y para ello analiza diversas sentencias del TJUE que interpretan algunos preceptos de ésta. En concreto, trata las diferencias retributivas de este colectivo; también hace una especial referencia a la merma del importe de la indemnización por despido cuando el trabajador está en condiciones de acceder a la pensión de jubilación, medida desconocida en nuestro sistema, pero utilizada en países de nuestro entorno, y menciona una serie de cuestiones relativas a discriminación por razón de la edad que trata al referenciar distintos pronunciamientos judiciales.

En el capítulo XII se continúa hablando de la discriminación, pero en este caso por motivos de religión y convicciones personales. Este capítulo es elaborado por los

profesores Joaquín García Murcia e Iván Antonio Rodríguez Cardo. Comienzan tratando los instrumentos internacionales y de la Unión Europea en la lucha contra la discriminación, y aluden a la Directiva mencionada con anterioridad, en concreto, la Directiva 2000/78/CE. En consideración con dicha Directiva y teniendo en cuenta varios pronunciamientos judiciales, abordan las ideas religiosas y las convicciones personales como factores de discriminación en el empleo y los problemas de aplicación de la libertad religiosa cuanto tal derecho se proyecta sobre las relaciones de empleo. La ausencia de reglas precisas hace que la doctrina de los tribunales y la jurisprudencia sean de gran valor. Son varias las sentencias a las que aluden los autores para resolver supuestos de hechos concretos. Finalizan la exposición con una referencia al estado de la cuestión en la experiencia jurisdiccional española, citando sentencias tanto del Tribunal Constitucional como de la jurisdicción ordinaria.

María del Mar Ruiz Castillo es la autora del capítulo sobre discriminación por causa de discapacidad y obesidad. Estudia las similitudes y diferencias entre el ordenamiento comunitario y la legislación española en materia de tutela antidiscriminatoria, y enumera las causas tasadas de la discriminación o la restricción jurisprudencial de un con-

cepto abierto. Destaca la existencia de una gran diversificación legislativa en cuanto a tutela antidiscriminatoria y analiza el concepto de discriminación en la doctrina del Tribunal Constitucional. Igualmente, menciona la difícil distinción entre enfermedad y discapacidad a partir de la doctrina del TJUE, ya que la Directiva 2000/78 incluye una lista cerrada de supuestos de discriminación prohibida, entre los que se encuentra la discapacidad, pero no define qué debe entenderse por tal, por lo que queda al arbitrio del TJUE determinar el alcance y contenido. En tal sentido enumera una serie de pronunciamientos judiciales del TJUE en los cuales se aprecia una línea flexibilizadora. Finalmente, realiza todo un recorrido por el debate en nuestros tribunales a través de la exposición de varias sentencias dictadas tanto por el Tribunal Constitucional como por los tribunales ordinarios.

El capítulo XIV trata la discriminación por razón de orientación sexual y lo desarrolla el profesor Ignacio González del Rey Rodríguez. El autor hace alusión nuevamente a la Directiva 2000/78/CE y, en concreto, cita y analiza seis sentencias dictadas en relación con la discriminación por razón de la orientación sexual. Una de ellas trata sobre distintos aspectos de la tutela antidiscriminatoria reforzada (la legitimación asociativa, la distri-

bución de la carga de la prueba y el régimen de sanciones) y las cinco restantes se refieren a derechos vinculados al estado civil, cuestionándose su no reconocimiento a parejas de personas del mismo sexo en comparación con matrimonios entre personas de distinto sexo sobre la base de la exclusión de aquéllas de la institución matrimonial. En las cinco se debate, además, sobre el ámbito de aplicación objetivo de la Directiva y del principio de igualdad en lo que se refiere a retribución, toda vez que los derechos litigiosos son prestaciones sociales complementarias, en cuatro casos, y una prima y un permiso por matrimonio, en el otro.

El capítulo que le prosigue versa sobre la transmisión de empresa y es elaborado por la profesora Mónica Llano Sánchez. La sucesión de empresas es una figura que plantea gran conflictividad judicial, tanto en el ámbito comunitario como en el nacional. La Unión Europea ha aprobado varias Directivas, entre las que destaca la Directiva 2001/23/CE. En nuestro país el vigente texto del art. 44 ET es fruto de la transposición de dicha Directiva. El estudio de la jurisprudencia europea sobre transmisión de empresa nos permite advertir las dificultades que plantea la construcción de un espacio europeo armonizado y su compatibilidad con la construcción de un mercado

único. El TJUE trata de dar cumplimiento a los objetivos de la norma comunitaria tratando de lograr el equilibrio entre los intereses de los trabajadores transferidos y el de las empresas cesionarias que necesitan cierto margen de libertad.

El capítulo XVI analiza el despido y extinción del contrato de trabajo, y es realizado por la profesora Ángeles Ceinos Suárez. Junto al art. 30 de la Carta, que hace referencia a la garantía de protección en caso de despido injustificado de conformidad con el Derecho de la Unión Europea y con las legislaciones y prácticas nacionales, la protección que dispensa a los trabajadores despedidos el Derecho de la Unión encuentra su origen en instrumentos de Derecho derivado, aunque en materia de despido colectivo existe una Directiva comunitaria. La autora desarrolla los despidos discriminatorios por razón de sexo, por razón de edad, por razón de discapacidad y por razones religiosas o convicciones personales. Igualmente trata la protección ante el despido en casos de insolvencia empresarial y, por último la protección ante el despido en supuestos de transmisión de empresas. Destaca que las Directivas que hacen referencia a la no discriminación contienen un conjunto de preceptos que tienen efectos sobre los despidos. Sin embargo, existe una gran diversidad de normas que componen el

marco comunitario de protección del despido y además están vinculadas a aspectos de Derecho comunitario que no tienen el mismo grado de desarrollo.

Es en el capítulo XVII donde se desarrolla el despido colectivo y es estudiado por la profesora María Antonia Castro Argüelles. En primer lugar, habla del concepto de despido de acuerdo, de los despidos por cierre de empresa y de los despidos por equiparación según la Directiva 98/59/CE. También analiza la mencionada Directiva en la medida en que puede aplicarse a la extinción de contratos de duración determinada, así como las reglas de procedimiento del despido. En segundo lugar, trata el concepto de centro de trabajo como unidad de cómputo, y el margen de los Estados para sustituir el centro de trabajo por la empresa como unidad de cómputo o la utilización del centro de trabajo como ámbito de referencia de los despidos colectivos. Y, por último, desarrolla la armonización de las normativas nacionales en materia de despido colectivo y los objetivos de la UE.

El siguiente capítulo lleva por título «Representación de los trabajadores en la empresa» y es elaborado por Ana Luisa Rega Rodríguez. La participación de los trabajadores en la empresa a través de las obligaciones empresariales de información y consulta constituye una de

las materias nucleares de la política social comunitaria, pero en el ámbito normativo de la UE inicialmente no contaban con un desarrollo normativo. Posteriormente, pasan a estar considerados como parte integrante de los derechos sociales fundamentales. Y, finalmente, hoy día figuran entre los principios fundamentales que están articulados por la Carta de Derechos Fundamentales. Tras esta exposición de evolución normativa, la autora expone una serie de sentencias provenientes del TJUE con el objetivo de explicar la labor interpretativa del tribunal respecto a la Directiva 2002/14/CE, que dispone el marco general para la información y consulta de los trabajadores en el ámbito comunitario.

El profesor Iván Antonio Rodríguez Cardo vuelve a intervenir en esta ocasión para desarrollar el tema relativo a los medios de acción colectiva. En este caso, aborda cuatro pronunciamientos judiciales del TJUE: el primero se detiene en la deslocalización empresarial y los límites de acción sindical; el segundo trata el tema del desplazamiento de trabajadores y las medidas de conflicto colectivo; el tercer supuesto tiene que ver con las libertades económicas como límite a las medidas de acción sindical, y, por último, analiza una sentencia que resuelve un supuesto en el que se contraponen la libertad de establecimiento y

la prestación de servicios contra los derechos laborales. De todas ellas se deduce el necesario juicio de ponderación entre los derechos.

La profesora Alba García Torres se ocupa del tema de la negociación colectiva. Realiza, en primer lugar, una aproximación a las normas europeas sobre negociación colectiva y, posteriormente, se dedica a analizar diferentes sentencias relacionadas con la materia. Al igual que en capítulos precedentes, se pone de manifiesto el problema de compatibilizar las libertades económicas reconocidas en los tratados constitutivos y el ejercicio de los derechos fundamentales, llegando a la conclusión de que en cierta forma en la regulación europea han primado las libertades económicas sobre los derechos individuales. A tal reflexión llega después de estudiar diversas sentencias del TJUE, de las que se desprende que la regulación de los derechos colectivos no es una materia competencia del Derecho de la Unión, y, por tanto, los Estados miembros pueden fijar los requisitos de existencia de los derechos y las formas de ejercicio de éstos.

El capítulo XXI es abordado por la profesora Sira Pérez Agulla y lleva a cabo el análisis del trabajo autónomo. La autora en este caso hará referencia a la legislación y al tratamiento que desde el TJUE se ha ido otorgando en esta mate-

ria. En un primer apartado centra su interés en dos sentencias en las que el TJUE se pronuncia respecto de la figura del agente comercial. En ambos pronunciamientos se profundiza en la protección que debe garantizarse a este sujeto en caso de extinción contractual por parte del comitente. Y, por último, analiza una tercera sentencia en la que se reflexiona sobre puntos en conflictos relativos al derecho de competencia y negociación colectiva, y el concepto de trabajador autónomo en la esfera comunitaria.

Finalmente, esta completa obra colectiva cierra con el capítulo dedicado al trabajo altruista como nueva realidad laboral elaborado por el profesor Juan Escribano Gutiérrez. Para abordar este tema hace un estudio del concepto de trabajador, pero no es unívoco y tampoco existe una única definición, por lo que alude a distintos elementos que componen la definición de trabajador en la UE, y entre ellos destaca el aspecto retributivo, como elemento

clave. Sin embargo, la concurrencia de una remuneración no es suficiente a efectos de delimitar el concepto de trabajador, sino que, como ocurre en los ordenamientos jurídicos nacionales, se requiere la concurrencia de los tradicionales elementos de ajenidad o dependencia.

La obra engloba un estudio pormenorizado y exhaustivo de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el contexto europeo teniendo en cuenta no sólo la normativa, sino también numerosos planteamientos de índole laboral o social que se han planteado ante el TJUE. Las aportaciones del mencionado Tribunal han dado origen a la reconsideración de las directrices comunitarias y han propiciado en algunos casos su reforma. Además, dichos pronunciamientos nos ayudan a realizar una valoración global sobre la jurisprudencia en materia social.

María Olaya MARTÍN GONZÁLEZ
Dpto. de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. UCM

M. HERNÁNDEZ MARCOS, *Tras la luz de la ley. Legislación y justicia en Prusia a finales del siglo XVIII. Un modelo de ilustración jurídica*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid-Dykinson, 2017, 184 pp.

Cuando se analiza el ideario codificador y cuando nos enfrentamos a la noción moderna de *Código* (texto nuevo, poderoso, omniscien-

te, que cancela el pasado jurídico y que introduce un Derecho pleno, completo, perfecto, estatal, legal, sin lagunas, regulador de las normas