

# SUMARIO

NÚMERO 12

AÑO XXVI

23 DE JUNIO DE 2010

## EDITORIAL

El debate de flexiseguridad en la Unión Europea (y II) <i>por F. Valdés Dal-Ré</i> .....	1
---	---

## DOCTRINA

Las dos direcciones de la flexibilización del tiempo de trabajo <i>por F. J. Trillo Párraga</i> .....	9
Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva <i>por B. Rodríguez Sanz de Galdeano</i> .....	33

JURISPRUDENCIA .....	63
----------------------	----

## LEGISLACIÓN

Calidad del trabajo y reformas legislativas en materia de seguridad y salud <i>por J. Mercader Uguina y A. Moreno Solana</i> .....	101
---	-----

## CRÓNICA NACIONAL

Medidas desesperadas <i>por Analistas de Relaciones Industriales</i> .....	127
---	-----

## ECONOMÍA LABORAL Y SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

¿Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco? <i>por Valeriano Gómez</i> .....	135
--	-----

# ÍNDICE

## JURISPRUDENCIA

### DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

#### TJUE-256 IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION

No vulnera la prohibición de discriminación por razón de edad una medida nacional que establece un límite de edad máxima para el ejercicio de la profesión de dentista concertado -en el caso de 68 años- cuando dicha medida tiene la única finalidad de proteger la salud de los pacientes contra la disminución de las facultades de los referidos dentistas a partir de la citada edad, puesto que ese mismo límite de edad no se aplica a los dentistas no concertados. Capacidad del Estado para decidir qué nivel de protección de la salud pública pretende asegurar y de qué manera debe alcanzarse este nivel. Carácter necesario de la medida a la luz del objetivo perseguido de protección a los pacientes. Posibilidad de justificar la medida de repartir entre las generaciones las posibilidades de empleo en la profesión de dentista concertado, habida cuenta del mercado laboral de que se trata. Corresponde al Juez nacional identificar el objetivo que persigue la medida y las razones de su mantenimiento, y, en su caso, no aplicar la norma aunque sea anterior a la Directiva y el ordenamiento nacional no prevea dejar de aplicarla.

S 12 Ene. 2010. ....

63

### DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

#### TC-354 PENSION DE VIUDEDAD

Inconstitucionalidad de la norma que prevé la extinción de la pensión de viudedad por convivencia marital posterior al fallecimiento del causante

TC 2.ª S 22/2010 de 27 Abr.....

75

### DE LA AUDIENCIA NACIONAL

#### AN-900 CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES

Nulidad de preceptos. Del artículo 4.2, en cuanto reserva a la propia unidad de negociación del Convenio materias que considera propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector. Del artículo 9.4.1.º, en cuanto restringe los derechos de los trabajadores a tiempo parcial a «aquellos que realicen una jornada igual o superior al 80% de la misma prevista en el Convenio». Del artículo 9.4.6.º, la frase «durante un tiempo de 25 meses», al contradecir la normativa sobre los contratos de duración determinada: los trabajadores que, en un período de 30 meses, estén contratados por plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquieren la condición de fijos. Del artículo 47.3, la ex-

presión «éste en proporción a su jornada», ya que en relación a las prendas de trabajo, no se puede establecer un trato desigual entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo.

*AN Sala de lo Social S 12 Feb. 2010* .....

## DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

### Cataluña

#### TSJ-1855 DESPIDO NULO

Inexistencia. Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, sin que se haya demostrado que tenga su causa en que los trabajadores sean portadores del VIH. No existen indicios racionales de un comportamiento discriminatorio por parte de la empresa, puesto que el reconocimiento médico llevado a cabo por la Mutua calificó de «no aptos» a los trabajadores, sin que se haya demostrado que se comunicase a la empleadora el resultado positivo en las pruebas del VIH. No se puede entrar a valorar la calificación de «no aptos» que realiza el Servicio de prevención, ni tampoco si está justificado la extinción de los contratos de trabajo de un ATS-DUE, por ser portadores de VIH.

*TSJ Cataluña Sala de lo Social S 23 Nov. 2009* .....

### Madrid

#### TSJ-1856 CESION ILEGAL DE TRABAJADORES

Inexistencia. Empresa real, con patrimonio, organización y actividad propia que, como empresa cedente, suscribe un contrato mercantil de arrendamiento de servicios con otra empresa dirigido a cubrir para ésta diversos servicios. La cedente, tenía destacado en las instalaciones de la cesionaria, ocupando la totalidad de la jornada, un jefe de proyecto encargado de los permisos, vacaciones e incidencias, control de turnos de trabajo y coordinación con los servicios de personal. Una supervisora de servicios auxiliares de la cedente acude una vez a la semana a la cesionaria y hace el parte de supervisión y está en contacto permanente con dicho jefe de proyecto. La cedente, selecciona y forma al personal que luego cede, y como empresa contratista, es la que de manera efectiva ejerce el poder de organización y control de sus trabajadores a través del jefe de proyecto y la supervisora, aunque la cesionaria, como empresa principal, pueda formular observaciones y sugerencias para controlar la ejecución y cumplimiento del contrato, dirigiéndose para ello a los mandos intermedios de la contratista. La naturaleza de los servicios prestados en las instalaciones de la cesionaria impone que se utilicen los equipos y centralita de esta última, lo que relativiza la justificación técnica de la contrata.

*TSJ Madrid Sala de lo Social S 29 Ene. 2010* .....