

EDITORIAL

A vueltas con la estructura formal y los reenvíos reglamentarios de la ley 35/2010
por F. Valdés Dal-Ré..... 1

DOCTRINA

Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del Derecho
del Trabajo
por A. Goldin..... 11

JURISPRUDENCIA..... 45

CRÓNICA NACIONAL

Política de rentas y concertación social
por M. Llompart Bennàssar..... 91

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las po-
líticas de igualdad de las empresas
por A. Roldán Martínez..... 103

ÍNDICE

JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

TJUE-260 PERMISO PARENTAL

Interpretación de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, de 14 de diciembre de 1995, que figura en el anexo de la Directiva 96/34/CE, relativa al Acuerdo marco celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. No confiere al hijo un derecho individual al permiso parental. El nacimiento de gemelo, no genera derecho a tantos permisos parentales como hijos hayan nacido. Interpretada a la luz del principio de igualdad de trato, la cláusula obliga al legislador nacional a establecer un régimen de permiso parental que, en función de la situación en el Estado miembro de que se trate, garantice a los progenitores de gemelos un trato que tenga debidamente en cuenta sus necesidades específicas.

S 16 Sep. 2010 45

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Castilla y León

TSJ-1865 DESPIDO OBJETIVO

Nulidad. Sustitución de unos costes salariales por otros que afecta a una trabajadora con reducción del 50% de la jornada por cuidado de hijo. Amén de no satisfacer la carta de despido las exigencias legales, expresando un austero argumento «no produciéndose apenas ventas», la empresa prosiguió con su actividad económica tras esa decisión extintiva, asumiendo el cometido de la trabajadora despedida por otros dos trabajadores. Siendo notorio el estado de crisis que afecta a la actividad de la construcción y al sector financiero, esa situación, no puede elevarse a una categoría jurídica no reconocida por el legislador: atribuir a tal tipo de situaciones de crisis el papel de causa y de justificación para la actuación de despidos objetivos económicos. GRUPO DE EMPRESA. Responsabilidad solidaria de la agrupación de empresas en las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido objetivo.

TSJ Castilla y León Sala de lo Social de Valladolid S 1 Jul. 2010..... 54

Cataluña

TSJ-1866 REGULACION DE EMPLEO

Procedimiento. Acuerdo viciado de nulidad, pues su punto de partida es la existencia de una información sesgada, parcial, inexacta e incompleta, aportando una imagen irreal de la situación por parte de la empresa. Las causas alegadas por

la empresa en el expediente no solo se fundamentaron en una situación económica negativa, sino también en causas productivas y organizativas y de fuerza mayor, como consecuencia un incendio en sus naves y de la crisis provocada por los acontecimientos del 11-S, sin embargo se aprecian indicios de fraude por omitir informes de auditoria que constatan la obtención de beneficios. JURISDICCION LABORAL. La competencia se extiende a conocer si el acuerdo suscrito entre la representación de la empresa y la de los trabajadores adolece de vicio de voluntad, ante la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, y no se extiende al análisis de otros extremos, relativos a la nulidad o anulabilidad de la resolución administrativa, que viene atribuida al orden contencioso-administrativo.

TSJ Cataluña Sala de lo Social S 4 May. 2010..... 59

Madrid

TSJ-1867 CONTRATO EN PRACTICAS

Salarios. Reclamación de diferencias salariales. Inexistencia de fraude de ley en la contratación. Recién licenciado en Derecho contratado en empresa dedicada al asesoramiento jurídico, concretamente para el Call Center del departamento fiscal, reportando a un abogado senior. Los servicios prestados le han provisto de una formación profesional práctica, que le habilita para el ejercicio de la profesión de abogado tras el conocimiento teórico adquirido con la licenciatura. La mayor o menor cualificación que pueda proporcionarle el trabajo realizado en la empresa, consistente en el asesoramiento a distancia sin llevar la dirección y defensa de las partes en juicio, es una cuestión accesoria, ya que las funciones realizadas le facilitan la práctica profesional. Diferencias con el contrato para la formación.

TSJ Madrid Sala de lo Social S 6 Jul. 2010..... 71

