

ÍNDICE SISTEMÁTICO

CAPÍTULO PRELIMINAR. EL NUEVO MODELO MULTINIVEL DE JUSTICIA SOCIAL: EL TJUE COMO FUENTE DE (RE)-CREACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO	23
1. PRINCIPIO DE «VINCULACIÓN MÁS FUERTE» AL TJUE: DEL RECONOCIMIENTO LEGAL A SU APLICACIÓN PRÁCTICA. . .	25
2. MÁS ALLÁ DE UNA «REVOLUCIÓN JURÍDICO-CULTURAL»: DEL MODELO DE «CONTROL CONCENTRADO» AL DE «CONTROL DIFUSO» DE LEGITIMIDAD DE LAS LEYES	28
3. PROTECCIÓN MULTINIVEL Y APERTURA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL: LA NUEVA CENTRALIDAD DEL MOMENTO INTERPRETATIVO	31
4. «CAPACIDAD CREATIVA DE LA DUDA» SOBRE LA CONFORMIDAD COMUNITARIA DE LA NORMA NACIONAL: CARÁCTER DIALÓGICO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL.	36
5. ALGUNAS HUELLAS TEXTUALES: EL IMPACTO EXPLÍCITO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE EN EL ET, EN SU LETRA Y EN SU ESPÍRITU	40
6. LA CUESTIÓN DE LA EFICACIA ENTRE PARTICULARES DEL DERECHO COMUNITARIO: VIS EXPANSIVA DEL PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN CONFORME	41
7. ¿«HÉROE» («LADO LUMINOSO») O «VILLANO» («LADO OSCURO»?): LA AMBIVALENCIA DE LA FUERZA PRETORIANA DEL TJUE.	45
7.1. La nueva reputación del TJUE como juez de garantías de «la parte contratante débil» y su proyección en el ámbito socio-laboral: ¿una imagen real o reductiva?	45
7.2. Un Tribunal de doble cara: El TJUE, defensor (también) de las leyes del más fuerte	48
7.3. La propuesta por reconciliar la «doble alma» la norma social comunitaria: El TJUE como garante de una función de equilibrio transaccional.	53

7.3.1. Función distributiva y función productiva de la norma comunitaria: ¿«Fin del mito romántico» y sustitución por un nuevo principio de «justo equilibrio»?	53
7.3.2. Los problemas prácticos de la ambivalencia del método tópico y de la pluralidad de fines: El TJUE, un maestro del «arte de los juicios de cal y arena».	55
7.4. El TJUE, hacedor de un «Derecho pretoriano»: la singularidad de una jurisprudencia a medio camino entre la continental y la anglosajona	59
8. PROPÓSITO DE LA OBRA: NUEVAS NORMAS ESTATUTARIAS MÁS ALLÁ Y AL MARGEN DE LA REFORMA LABORAL A INTEGRAR POR UN «JUEZ ACTIVO PERO RESPONSABLE»	61

CAPÍTULO PRIMERO. MERCADOS NACIONALES DE TRABAJO Y DERECHO COMUNITARIO DE LA COMPETENCIA: LIBERTAD DE EMPRESA, RELACIONES LABORALES Y CLÁUSULAS SOCIALES. 69

1. NUEVA DINÁMICA COMUNITARIA EN LAS RELACIONES LABORALES NACIONALES: EL DERECHO DE LA COMPETENCIA COMO LÍMITE A LOS DERECHOS LABORALES	71
1.1. La inversión comunitaria del juego de ponderación entre libertades económicas y los derechos sociales: el favor por la razón de mercado (interior)	71
1.2. La «dos almas» en las «normas sociales» básicas del mercado interior: la garantía de una competencia legal, no sólo libre, requiere de un mínimo de protección laboral.	73
2. REESCRITURA POR EL TJUE DE LOS DERECHOS LABORALES NACIONALES A LA LUZ DE LAS LIBERTADES ECONÓMICAS: LA CONTINUIDAD DE SUS PRECEDENTES LIBERALES	74
2.1. «Cal y arena» en los precedentes de la última década del siglo XX: ámbitos laborales abiertos a la competencia y otros inmunizados de ella	74
2.2. «Leader cases» del «bienio negro»: la inclinación liberal del siglo XXI	75
2.3. ¿Pervive el historial pro competencia?: conservación del «código liberal-competitivo»	77
2.3.1. Nuevos fundamentos jurídicos para el código liberal-competitivo: La defensa del contenido esencial de la libertad de empresa como derecho fundamental	77

2.3.2.	Principales nuevos tópicos jurisprudenciales: síntesis de los casos más relevantes de defensa proactiva de la competencia en el TJUE por su recorrido interno	80
3.	DERECHO INTERNO DEL TRABAJO Y DOCTRINA COMUNITARIA PRO COMPETENCIA: NUEVOS MARCOS LEGALES Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.	93
3.1.	La disolución del particularismo de la relación laboral de estiba portuaria: puntos críticos del RDL 8/2017, de 12 de mayo.	93
3.1.1.	«Adiós» a la especialidad, pero continua el carácter triangular de la relación de trabajo de estiba portuaria	93
3.1.2.	¿Liberalizar incrementa el riesgo de precarizar?: vicios y virtudes de un régimen de doble «deslegalización», reglamentaria y convencional	94
3.2.	Los Acuerdos de Interés Profesional, autónomamente dependientes y el derecho de la competencia (artículo 13 ETAU).	98
3.2.1.	Los límites comunitarios a la inmunidad del derecho a la negociación colectiva y la libertad Competencia en España	98
3.2.2.	Acuerdos de interés profesional y Derecho de la Competencia: ¿son equiparables a convenios de mejora de las condiciones de trabajo dependiente?	99
3.3.	La supresión de la autorización administrativa previa para los despidos colectivos y el alcance de la función de policía de la autoridad laboral: ¿hasta dónde puede llegar?	102
3.4.	Reforma laboral y contratación pública: La legitimación de las cláusulas sociales de protección retributiva convencional en la política española de compra pública	105
3.4.1.	La prevención del riesgo cierto de dumping social como razón de interés general restrictiva de la libre competencia: nuevos y viejos instrumentos normativos.	105
3.4.2.	Las normativas autonómicas de favor hacia cláusulas sociales condicionantes de las políticas de gestión flexible de las empresas licitadoras y adjudicatarias	106
3.5.	Defensa de la ventaja competitiva y principio de gestión adaptativa ante el cambio como contenidos de la libertad de empresa	108

4. REFLEXIONES FINALES: SÍNTESIS DE LOS TEXTOS LEGALES REESCRITOS POR EL TJUE	109
CAPÍTULO SEGUNDO. EL EXPANSIVO CONCEPTO COMUNITARIO DE TRABAJADOR: DESBORDAMIENTO DEL ÁMBITO SUBJETIVO DEL ESTATUTO	113
1. INTROITO: EL TRABAJADOR, CENTRO DE IMPUTACIÓN NORMATIVA FUNCIONAL DEL DERECHO DE LA UNIÓN...	115
2. APROXIMACIÓN GENERAL: EL EXPANSIVO CONCEPTO COMUNITARIO «AUTÓNOMO Y UNIFORME» DE TRABAJADOR	116
3. APROXIMACIÓN TÓPICA: UN BREVE RECORRIDO POR LOS PRINCIPALES CASOS-TIPO O PROTOTIPOS NORMATIVOS DE TRABAJADOR COMUNITARIO.....	120
3.1. El trabajador a efectos de la libertad de circulación: un concepto evolutivo y abierto que sirve de principal prototipo normativo-realista.	120
3.2. El carácter material del concepto de trabajador asalariado: trabajadores inmigrantes extracomunitarios en situación irregular a efectos de la Directiva de insolvencia.....	123
3.3. Trabajador autónomo versus asalariado a efectos de la negociación colectiva: afloran los «falsos autónomos» en el Derecho de la Unión.....	124
3.4. Empresas y contratos de inserción de personas en riesgo de exclusión: las personas con discapacidad acogidas en centros ocupacionales como trabajadores	128
3.5. El concepto comunitario de trabajador y despidos colectivos: irrelevancia del origen de la retribución.....	131
3.6. Concepto relacional de trabajador y Directiva 2008/104 (ETT): personas sin contrato de una asociación no lucrativa a disposición de una entidad sanitaria	132
4. LA PROYECCIÓN DEL CONCEPTO COMUNITARIO DE TRABAJADOR EN EL DERECHO ESPAÑOL: ¿NOS ALCANZA TAMBIÉN SU DESBORDAMIENTO?.....	135
4.1. El concepto flexible de trabajador en España: más allá de la convergencia aparente.	135
4.2. Los «trabajadores económicamente dependientes» del Derecho nacional ¿podrían ser «falsos autónomos» para el Derecho de la Unión?	137
4.3. «Aunque la mona se vista de seda digital...»: ¿Es actual el concepto comunitario de trabajador en el escenario de la empresa digital?.....	139

4.4. La flexibilidad del concepto comunitario de trabajador puesto a disposición: ¿Cabe aplicar la Directiva 2008/104 (ETT) a empresas «multiservicios desmaterializadas»?	141
4.5. Nuevas fronteras: ¿las «trabajadoras del sexo» como prestadoras de servicios?	143
5. CONCLUSIONES: CONFORMIDAD GENÉRICA, NECESIDAD DE CLÁUSULAS DE APERTURA	146

CAPÍTULO TERCERO. CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRINCIPIO COMUNITARIO DE IGUALDAD: ¿HACIA UN (IMPOSIBLE) «CONTRATO ÚNICO» DE CREACIÓN JURISPRUDENCIAL? 149

1. «JAQUE COMUNITARIO» AL EMPLEO TEMPORAL EN ESPAÑA: DE LA «ADVERTENCIA» INSTITUCIONAL A LA «CONDENA JUDICIAL»	151
2. PRONUNCIAMIENTOS DEL TJUE QUE CONMUEVEN, SIN DEMOLER, LOS CIMIENTOS DEL EMPLEO TEMPORAL: PANORAMA GENERAL	156
3. NUEVO DERECHO INDEMNIZATORIO AMPLIADO POR TERMINACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN SITUACIÓN OBJETIVAMENTE COMPARABLE AL INDEFINIDO	161
3.1. Las claves de la doctrina comunitaria: la indemnización de ruptura como condición de trabajo y el principio de igualdad de trato para los trabajadores temporales	161
3.2. Fervor de la doctrina judicial española por la lectura maximalista y la consolidación de criterios discrepantes en espera de jurisprudencia patria	164
3.2.1. Contratos de interinidad (públicos y privados): la recepción relativamente pacífica de la doctrina De Diego Porras en su ámbito contractual de origen	164
3.2.2. Se inicia el desbordamiento judicial nacional de la «doctrina De Diego Porras»: La extensión a la terminación de los contratos de obra o servicio	167
3.2.3. La «bola de nieve» va creciendo: asimilación indemnizatoria por terminación de los contratos eventuales, ¿incluido el eventual de «primer empleo joven»?	172
3.2.4. «Plus ultra I» de la doctrina De Diego Porras: Los contratos de relevo, ¿zonas de sombra?	174
3.2.5. «Plus Ultra II»: La «exportación» de la doctrina De Diego Porras a la terminación de los contratos de trabajadores en misión	176

3.2.6.	¿Nuevas fronteras de conquista?: el régimen procedimental extintivo también debe ser una condición de trabajo equiparable	180
3.2.7.	Obstáculos procesales coyunturales a la tesis maximalista: ¿dónde debe situarse el límite temporal del efecto expansivo de la nueva doctrina?	183
3.2.8.	¿La «doctrina De Diego Porras» tiene ámbitos inex-pugnables?: las discrepancias en el orden contencioso para el personal estatutario interino (o eventual)	186
3.3.	Contra la precariedad del empleo funcionarial: ¿Estatuto convergente igualitario y de prevención del abuso entre el personal laboral y el estatutario?	188
3.3.1.	Claves comunitarias para el control y sanción del empleo temporal estatutario: asuntos «Pérez López» y «Martínez Andrés-Castrejana López»	188
3.3.2.	¿Aceptará la doctrina contencioso-administrativa la nueva figura de «personal estatutario asimilado al indefinido no fijo (o interino indefinido)»?	191
4.	CONCLUSIÓN FINAL	193

CAPÍTULO CUARTO. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR «INTERÉS DE EMPRESA»: GARANTÍAS Y LÍMITES COMUNITARIOS. 197

1.	ACTUALIDAD DE UNA VAPOROSA DISTINCIÓN JURISPRUDENCIAL PATRIA: «TRABAJO PARCIAL» Y «TRABAJO (COMPLETO) CON JORNADA REDUCIDA»	199
2.	CLAVES DEL MARCO NORMATIVO EUROPEO Y NACIONAL: CONCEPTO COMUNITARIO DE TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL Y PRINCIPALES GARANTÍAS	203
2.1.	Política de fomento del contrato a tiempo parcial con calidad de empleo: garantías de la voluntariedad de las transiciones, la no discriminación y la proporcionalidad	203
2.2.	Concepto comunitario de trabajador parcial: una noción autónoma y no restrictiva	205
3.	PRECEDENTES RECIENTES DE LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA: DOS EJEMPLOS DE LA AMBIVALENCIA Y EQUIVOCIDAD DEL TJUE	207
3.1.	Garantías y límites del principio de voluntariedad: legitimidad de las reconversiones unilaterales de ampliación de jornada (asunto Sra. Mascellani)	207

3.2. Los métodos de cálculo de los derechos en función del tiempo trabajado: la regla de la proporcionalidad como límite al de identidad (<i>asunto Sra. Greenfield</i>)	209
4. EL IMPACTO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL DE LA COMUNITARIA EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: UN BALANCE DE SUSTANCIAL INDIFERENCIA.	212
4.1. La evanescente distinción jurisprudencial entre «contrato parcial» y «a tiempo complejo con jornada reducida»: ¿formalismo versus finalismo?	212
4.1.1. El favor patrio por la reducción (unilateral) de jornada como útil de flexibilidad interna: una evanescente división conceptual al servicio de un fin económico	212
4.1.2. ¿Emerge una doctrina judicial «rebelde» al criterio jurisprudencial?: Unidad de precedente, diversidad de fallos ¿a casos distintos o análogos?	214
4.1.3. La consolidación de las diferencias entre las reducciones de jornada ex arts. 47 y 41 ET: ¿crece la complejidad o comienza a alumbrarse el sombrío panorama?	218
4.1.4. ¿Del «trío de la incertidumbre» al «cuarteto de la confusión»? el «fin» legitimaría un acuerdo transformador ex art. 51 ET como vía «travestida» de art. 47 ET	222
4.1.5. La reducción definitiva de jornada exige ofrecimiento para su aceptación: STS 14 de abril de 2013, ¿criterio aislado o interpretación auténtica?	225
4.1.6. Valoración final: el criterio jurisprudencial nacional posibilita usos perjudiciales para el efecto útil de la Directiva	228
4.2. Prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial y el principio de proporcionalidad: a propósito de método de cálculo de derechos de descanso	229
5. BALANCE FINAL: JUICIO DE DISCONFORMIDAD COMUNITARIA PARCIAL Y FORMA DE CORRECCIÓN EN EL DERECHO VIVO (JURE CONDITO).	233
5.1. Transformaciones de contrato de completo a parcial y principio de voluntariedad: la interpretación conforme exige neutralizar el art. 41 ET	233
5.2. El favor del Derecho nacional por el principio de equiparación en detrimento del de proporcionalidad es conforme al Derecho de la Unión y no exigiría revisiones	236

CAPÍTULO QUINTO. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, JORNADA DE TRABAJO Y CENTROS «MÓVILES»: TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO ¿LABORAL, PERO A MENOR PRECIO?	237
1. CONTEXTO Y ANTECEDENTES: POGRESIVA DILUCIÓN DE FRONTERAS ENTRE «TIEMPO DE TRABAJO» Y «TIEMPO DE INACTIVIDAD»	239
2. NOVEDADES DE LA DECISIÓN COMUNITARIA: PUNTOS CRÍTICOS DE SU CONTENIDO DOCTRINAL.	242
2.1. «Claves de bóveda» de la cuestión prejudicial: marcos normativos y particularidades del litigio principal	242
2.2. Principales novedades de la respuesta del TJUE: una lectura realista y finalista del concepto de tiempo de trabajo efectivo y preventivo	245
2.3. <i>Cuius commoda, eius incommoda</i> : análisis coste/beneficio en la valoración del TJUE	248
3. IMPACTO DE LA DOCTRINA COMUNITARIA EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL: ¿DEL AUGURADO «GIRO COPERNICANO» A SU «NEUTRALIZACIÓN» PRÁCTICA?	249
3.1. La sentencia del «Grupo TYCO» más allá de la cuestión litigiosa: ¿la crónica de una nueva resistencia a cuenta de la «ley del caso»?	249
3.2. Tímida superación del vigente reduccionismo fáctico: El vuelo de la sentencia TYCO en la doctrina de suplicación —y de instancia nacional—.	255
4. CONCLUSIONES: LA INTEGRACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOL A LA LUZ DEL CONCEPTO COMUNITARIO DE TIEMPO DE TRABAJO	260
 CAPÍTULO SEXTO. DERECHO A VACACIONES, POLÍTICAS DE RETRIBUCIÓN Y AUTONOMÍA COLECTIVA: ¿INTERPRETACIÓN CONFORME O INCUMPLIMIENTO «INCORREGIBLE»?	 265
1. DE LA «JORNADA» AL «DESCANSO»: EVOLUCIÓN SOCIOCULTURAL DEL «TIEMPO DE NO TRABAJO» Y SU PROYECCIÓN JURÍDICO-COMUNITARIA.	267
2. LA PROHIBICIÓN DE DESVENTAJAS RETRIBUTIVAS COMO GARANTÍA DE EFECTO ÚTIL DEL DERECHO A VACACIONES: LA «RETRIBUCIÓN GLOBAL INHERENTE COMPARABLE»	272
2.1. El primado del fin: Desplazamiento del concepto «remuneración normal media» en la jurisprudencia comunitaria y garantía de una «situación retributiva comparable»	272

2.2. Claves de la «doctrina Lock»: El nuevo concepto comunitario de la «retribución global inherente» al trabajador y el «método de valoración retributiva específica»	276
3. IMPACTO NACIONAL DE LA «DOCTRINA LOCK»: RECTIFICACIÓN, SÍ, PERO MODULADA E INCIERTA EN FAVOR DE LA AUTONOMIA COLECTIVA	279
3.1. Una primera fase de recepción inmediata e incondicional: La lectura desmedida del principio de equivalencia retributiva por la Audiencia Nacional	279
3.2. La recepción más tamizada de la jurisprudencia social: ¿modular la valoración caso a caso es resistirse a una rectificación plena?	283
3.2.1. La lectura restrictiva de la mayoría del TS: ¿nueva manifestación de «business-friendly policy» (principio de favor hacia la gestión flexible)?	283
3.2.2. Conflictividad interna del criterio sobre la «nómina de vacaciones»: ¿es o no aplicable y cómo el Derecho de la Unión en estos supuestos?	288
3.3. El espacio real de corrección-integración de la autonomía colectiva: ¿«economías de opción» colectiva o «usos oportunistas»?	289
4. CONCLUSIONES: ¿MÁS «LÍMITES» QUE «PRINCIPIO» COMUNITARIO?	291

CAPÍTULO SÉPTIMO. TRANSMISIÓN DE EMPRESA Y NUEVOS ESCENARIOS DE «ACTIVIDAD DESMATERIALIZADA» Y «EMPRESAS-RED»: ¿«SEGURIDAD» VERSUS «ADAPTABILIDAD»?

1. INTRODUCCIÓN: «LLUEVE SOBRE MOJADO»	299
2. BREVE RECORRIDO POR LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA RECIENTE EN MATERIA DE TRANSMISIÓN DE EMPRESA: PRINCIPALES PUNTOS CRÍTICOS	301
2.1. Reconfirmación del primado del fin: la razón social de protección, presupuesto de la «sucesión de plantilla» en los escenarios de «empresa-actividad»	301
2.2. Una tipología particular de casos, cada vez más frecuente: la «reversión de servicios públicos» y la sucesión de contratas	304
2.3. Concepto de trabajador protegido: remisión al concepto general nacional	306
2.4. Tensión entre los modelos de seguridad laboral dinámicos y estáticos: reafirmación del principio de adaptabilidad de las condiciones de trabajo subrogadas.	307

2.5. Transmisión de empresas y concurso de acreedores: ¿el aligeramiento de cargas es una estrategia lícita de gestión de crisis?	311
3. RECEPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIA EN LA EXPERIENCIA NACIONAL: NUEVOS DIÁLOGOS Y VIEJOS CONFLICTOS	312
3.1. Balance de conformidad/disconformidad entre la experiencia nacional y la comunitaria: ¿algo más que disparidad terminológica sobre «parte esencial» de plantilla?	312
3.2. Disconformidad intermedia: disfunciones aplicativas del art. 44 ET a la reversión/rescate de servicios públicos y la disparidad valorativa fáctica	315
3.3. «Actividad materializada» versus «actividad desmaterializada»: «Factor humano» y las disparidades en la distinción entre «sucesión de plantilla» y «sucesión de contratos»	317
3.4. Escalada de los desajustes con el TJUE: ¿es legítimo disponer convencionalmente de la sucesión de empresa en las «zonas grises» de la «sucesión de plantilla»?	320
3.5. «Una llama que no cesa»: la «externalización sucesiva, pero interrumpida» de servicios municipales ¿constituye una transmisión de empresa?	324
3.6. La suma de dos complejidades, ¿puede obtener solución cierta en un criterio oracular del TJUE?: sucesión de empresa y procesos concursales.	327
3.7. «Cuando las barbas de tu vecino veas rasurar...»: acción exitosa de responsabilidad por incumplimiento contra el Estado (portugués)	327
4. OBSERVACIÓN FINAL: LEGISLADOR PASIVO Y ERRÁTICO, JURISPRUDENCIA EN «BUCLE HISTÓRICO», AUTONOMÍA COLECTIVA LOABLEMENTE POSIBILISTA	329
CAPÍTULO OCTAVO. RECONFIGURACIÓN COMUNITARIA DEL CONCEPTO ESTATUTARIO DE DESPIDO COLECTIVO: UNA REESCRITURA «IN FIERI» (INACABADA)	337
1. DESAJUSTES ENTRE LA NORMA COMUNITARIA Y LA INTERNA REGULADORAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS DESNUDADOS POR EL TJUE: PUNTOS CRÍTICOS.	339
1.1. Introducción: una atormentada historia de fricciones que viene de largo	339

1.2. El primer envite serio en relación a la «unidad de cómputo» del despido colectivo: la «sentencia Rabal Cañas», «precedentes» y «coetáneos»	344
1.3. El elemento cualitativo (causal): Textura abierta del concepto comunitario de «causa no inherente a la persona del trabajador»	345
1.4. Breve referencia al elemento subjetivo: el concepto expansivo de trabajador a efectos del cómputo para el despido colectivo	349
2. IMPACTO FORENSE DE LA SENTENCIA RABAL CAÑAS: EL CENTRO DE TRABAJO COMO UNIDAD DE CÓMPUTO MÁS FAVORABLE	350
2.1. Las primeras y discutibles aplicaciones previas a la intervención jurisprudencial: los riesgos de la interpretación conforme sin rigor jurídico	350
2.2. La jurisprudencia «salomónica»: una nueva y alambicada «rectificación» parcial por estricto «imperativo pro comunitate»	353
2.3. Los límites jurisprudenciales de la sentencia Rabal Cañas: el cierre de «centro de trabajo» no equivale a cierre de «empresa»	357
3. EL IMPACTO EN LA EXPERIENCIA JUDICIAL NACIONAL DE LA DOCTRINA PUJALTE RIVERA: UNA RECEPCIÓN MÁS ALLÁ DEL CASO CONCRETO.	360
3.1. La recepción jurisprudencial nacional del concepto de despido colectivo a través de la figura del «despido colectivo de hecho»: primeras ampliaciones	360
3.2. Un nuevo salto expansivo del concepto: la inclusión de las decisiones extintivas que traigan causa de una iniciativa, aún indirecta, del empleador	361
3.3. La proyección del concepto más allá de su ámbito: de los efectos laborales a los prestacionales de Seguridad Social	363
4. OBSERVACIONES FINALES: LA SOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DE «ALIÑO» URGE AÚN MÁS LA INTERVENCIÓN LEGISLATIVA	364

CAPÍTULO NOVENO. DESPIDO POR PÉRDIDA DE CAPACIDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD: EL NUEVO CONCEPTO DE «ENFERMEDAD DURADERA ASIMILABLE» 371

1. ENFERMEDAD, DISCAPACIDAD Y DESPIDO: ESTADO DEL ARTE JUDICIAL ANTES DE LA «SENTENCIA DAOUIDI»	373
---	-----

1.1. Enfermedad y discapacidad: la lenta e incierta evolución de la distancia conceptual en la jurisprudencia social española.	373
1.2. Apertura jurisprudencial, pero muy restrictiva: la asimilación de la enfermedad a la discapacidad exige una larga e incierta duración acreditadas.	378
1.3. La creciente viveza del arte interpretativo en la doctrina de suplicación: la pérdida de seguridad jurídica del criterio a favor de un mayor casuismo decisorio.	381
2. «TANTO VA EL CÁNTARO A LA FUENTE...»: «CASO DAOUIDI» Y NUEVA MODULACIÓN DE LA DOCTRINA DEL TJUE.	387
2.1. Claves fácticas del nuevo litigio y (ausente) novedad en la duda del juez respecto de la situación jurídica precedente: ¿«rebeldía» o «perseverancia»?	387
2.2. Lo nuevo en las respuestas del Abogado General y del TJUE: pautas para interpretar el nuevo concepto jurídico indeterminado de «limitación duradera»	389
2.3. La facultad del juez nacional de calificar como «duradera» la limitación profesional: ¿cabe integrar el fallo del TJUE con las Conclusiones del Abogado General?.	394
3. RECEPCIÓN NACIONAL DE LA «SENTENCIA «DAOUIDI»»: PERSISTENTES DISCREPANCIAS EN LOS DOS GRADOS DE JURISDICCIÓN CATALANES.	396
3.1. La calificación como discriminatorio del despido del Sr. Douidi en la instancia social: razones procesales y sustantivas.	396
3.1.1. La dimensión procesal de la calificación jurídica: reglas de facilitación de la carga de la prueba («inversión probatoria»).	396
3.1.2. El desplazamiento de la perspectiva funcionalista por el enfoque de garantías: ¿el empresario asume ahora el riesgo de la incertidumbre terapéutica?	399
3.1.3. Las consecuencias asociadas a la calificación de nulidad: adaptaciones razonables del puesto e indemnizaciones disuasorias.	401
3.2. El enésimo retorno del «gozo social» al «pozo económico»: la decisión de suplicación vuelve a revocar la decisión de instancia	402
3.3. El «efecto contagio»: Sentencia 63/2017, 15 de febrero, Juzgado Social n.º 3 Córdoba	405

4. «ABIERTA LA CAJA DE PANDORA»: EL DESPIDO POR ABSENTISMO POR CAUSA DE LA OBESIDAD ¿ES DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE LA DISCAPACIDAD? 406
5. CONCLUSIÓN: RECIBIDO EL CONCEPTO DE «ENFERMEDAD DURADERA ASIMILABLE» A LA DISCAPACIDAD, PENDIENTE SU BUENA PRÁCTICA 410

CAPÍTULO DÉCIMO. TUTELA INDEMNIZATORIA POR VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: ¿LA GARANTÍA DE «INTEGRIDAD» COMO IMPERATIVO DE «EFECTO ÚTIL»? 415

1. UNA INNOVACIÓN LEGAL EN BUSCA DE PRAXIS JUDICIAL: LA «SENTENCIA ARJONA CAMACHO», ¿OPORTUNIDAD PÉRDIDA PARA LA «INDEMNIZACIÓN DISUASORIA»? 417
2. NUEVAS CLAVES PARA COMPRENDER LA «SENTENCIA ARJONA CAMACHO»: ¿UNA PREGUNTA ERRADA, UNA RESPUESTA RAZONABLE SI BIEN ENTENDIDA? 421
- 2.1. La cuestión prejudicial: relato del caso y objeto de la petición prejudicial 421
- 2.2. Respuesta del TJUE: la función disuasoria no autoriza al juez, por sí, a imponer «daños punitivos», pero sí exige garantizar la efectividad de la reparación 423
3. IMPACTO DE LA DOCTRINA COMUNITARIA EN LA EXPERIENCIA JUDICIAL NACIONAL: ¿UNA CONFUSIÓN ENTRE FUNCIÓN Y MEDIOS O PROBLEMA CULTURAL? 425
- 3.1. La absoluta incomprensión del juez de instancia de la respuesta comunitaria: una decisión incoherente y disconforme con el Derecho de la Unión 425
- 3.2. Recepción jurisprudencial tamizada de esta apertura normativa a la reparación efectiva: entre resistencias y progresos 429
- 3.2.1. Las resistencias: la persistente infravaloración del daño extra-patrimonial derivado de la discriminación (por razón de sexo) 429
- 3.2.2. Progresos recientes: la lenta y equívoca apertura a la tutela indemnizatoria efectiva y disuasoria 431
4. CONCLUSIONES: LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA INDEMNIZATORIA DE LOS DERECHOS COMO GARANTÍA DEL EFECTO DISUASORIO, UNA ASIGNATURA PENDIENTE 436

EPÍLOGO. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES INTEGRADO CONFORME AL DERECHO IMPLÍCITO DE FUENTE JURISPRUDENCIAL COMUNITARIA 441