

EDITORIAL

La contratación temporal en las Administraciones Públicas y la Directiva 1999/70/CE (y III)

Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 1

DOCTRINA

Cómo y cuándo se le puede realizar un reconocimiento médico a los trabajadores y qué consecuencias tiene el no superarlo

Daniel Toscani Giménez..... 17

CRÓNICA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA

La articulación de la negociación colectiva sectorial y de empresa en Francia: ¿un modelo válido para España?

Helena Ysàs Molinero..... 63

DOCUMENTOS E INFORMES

Informe sobre el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011/2014..... 83

BIBLIOGRAFÍA

La deconstrucción del derecho del trabajo por Antonio OJEDA AVILÉS, Madrid, La Ley (grupo W. Kluwer), 2010.

Recensión de Manuel Álvarez de la Rosa..... 93

JURISPRUDENCIA

97

ÍNDICE

JURISPRUDENCIA

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

CONTRATO DE TRABAJO.

Convenio de Roma relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Disposiciones imperativas de la ley aplicable a falta de elección. Trabajador que realiza su trabajo en varios Estados contratantes. A efectos de determinar el Derecho aplicable, el criterio de vinculación del contrato de trabajo al lugar en el que el trabajador realiza habitualmente sus funciones debe tomarse en consideración de modo prioritario y su aplicación excluye la toma en consideración del criterio subsidiario del lugar de la sede del establecimiento que contrató al trabajador. El órgano jurisdiccional nacional que conoce del asunto debe determinar en primer lugar si el trabajador, en la ejecución del contrato, realiza habitualmente su trabajo en un mismo país, que es aquel a partir del que, habida cuenta del conjunto de los elementos que caracterizan dicha actividad, el trabajador cumple la parte esencial de sus obligaciones respecto de su empleador.

TJUE, S de 15 Dic. 2011 97

SEGURIDAD SOCIAL. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.

Prestaciones familiares. Acuerdo entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra, sobre la libre circulación de personas y Reglamento núm. 1408/71. Trabajador nacional de un Estado miembro que, tras haber ejercido una actividad profesional en el territorio de la Confederación Suiza, regresa a su Estado miembro de origen en el que solicita, por dicha actividad profesional, una prestación familiar prevista en la normativa de dicho Estado miembro. En caso de que la legislación de un Estado miembro subordine la obtención de una prestación familiar al cumplimiento de períodos de seguro, de empleo o de actividad por cuenta propia, la institución competente de dicho Estado miembro debe tener en cuenta, a tal efecto, los referidos períodos cumplidos íntegramente en el territorio de la Confederación Suiza. El importe se calculará teniendo en cuenta los ingresos de una persona que ejerce una actividad comparable en el territorio del Estado miembro en el que se solicita dicha prestación.

TJUE, S de 15 Dic. 2011 104

DEL TRIBUNAL SUPREMO

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. HORARIO.

Sector Contact Center. Validez de la decisión de la empresa de cambiar el horario de trabajo de los trabajadores con ocasión de destinarlos a las labores de otra campaña, cuando el cambio ha consistido en entrar una hora antes al trabajo y salir una hora antes. Del convenio se desprende que las empresas pueden

cambiar los horarios, dentro de la banda fijada para cada turno, sin necesidad de acuerdo previo, siempre que lo notifiquen con 7 días de antelación. La empresa ha actuado al amparo de lo dispuesto en el convenio sobre flexibilidad interna y los cambios han sido una simple manifestación del *ius variandi* empresarial. **COMPLEMENTOS SALARIALES.** Válida supresión del plus de transporte y la minoración del plus de nocturnidad que ha conllevado el cambio, al tratarse de pluses no consolidables vinculados al desempeño de determinado puesto de trabajo.

TS, Sala Cuarta, de lo Social, S de 8 Nov. 2011 108

DESPIDO OBJETIVO. RETRACTACIÓN EMPRESARIAL.

Carta de despido comunicada al trabajador durante la tramitación de la reclamación por despido anterior por causa equiparable. Ineficacia de la retractación empresarial sobre la primera decisión extintiva. El trabajador dispone de acción para impugnarla, puesto que la revocación de la primera decisión extintiva empresarial no se ha probado que se hubiese pactado con el consentimiento del trabajador, lo que conlleva la eficacia de extintiva y al carácter constitutivo de la primera decisión. Extensión a los despidos objetivos de la doctrina unificada respecto a los disciplinarios y la retractación empresarial.

TS, Sala Cuarta, de lo Social, S de 8 Nov. 2011 111