

RELACIONES LABORALES

REVISTA CRÍTICA DE TEORÍA Y PRÁCTICA

Número 5 • Año 28 • Marzo 2012

<http://revista-relacioneslaborales.laley.es>



EN ESTE NÚMERO:

La nueva reforma laboral.

La problemática jurídica de la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia natural.

La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (y II).

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

El mercado laboral en España: 2011, un año para olvidar.



LA LEY

grupo Wolters Kluwer



SUMARIO

NÚMERO 5

AÑO 28

1 DE MARZO DE 2012

EDITORIAL

La nueva reforma laboral

Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Fernando Valdés Dal-Ré y María Emilia Casas Baamonde.

1

DOCTRINA

La problemática jurídica de la prevención de riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia natural

Federico Navarro Nieto.

41

LEGISLACIÓN

La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (y II)

Margarita Miñarro Yanini.

73

DOCUMENTOS E INFORMES

II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014.

95

ECONOMÍA LABORAL Y SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

El mercado laboral en España: 2011 un año para olvidar

Santos María Ruesga Benito, Laura Pérez Ortiz y Manuel Pérez Trujillo.

115

JURISPRUDENCIA.

133

ÍNDICE JURISPRUDENCIA

DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

CONTRATOS TEMPORALES

Razones objetivas que puedan justificar la renovación de los contratos de duración determinada. Interpretación de la Directiva 1999/70/CE, Acuerdo marco. La necesidad temporal de sustitución de personal puede constituir en principio una razón objetiva para la renovación. El hecho de que un empresario recurra de forma recurrente, e incluso permanente, a este sistema para cubrir sus necesidades de sustitución temporal de trabajadores en lugar de hacerlo a través de la contratación indefinida no supone, en principio, la ausencia de razón objetiva conforme al Acuerdo Marco, ni tampoco implica la existencia de un abuso conforme al mismo. No obstante las autoridades de los respectivos Estados miembros deberán tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, como el número y duración acumulada de los contratos temporales celebrados en el pasado con el mismo empresario, a los efectos de excluir la utilización abusiva de dicha figura por los empleadores.

TJUE, Sala Segunda, S de 26 Ene. 2012 133

DEL TRIBUNAL SUPREMO

REDUCCIÓN SALARIAL

AENA. Minoración de las retribuciones del personal de la Administración. La reducción parcial del complemento de puesto de trabajo de dirección que venía percibiendo el personal de estructura de AENA no se ajusta a lo que dispone la disposición adicional 9.ª del RDL 8/2010, de medidas extraordinarias de reducción del déficit público. Los trabajadores que han sido designados por AENA para llevar a cabo funciones que comporte el percibo de este complemento no son personal directivo, puesto que no están incluidos en los supuestos del artículo 2 del Convenio aplicable. Se trata de actividades que llevan a cabo trabajadores de la empresa sujetos a convenio que conllevan ciertas responsabilidades, pero que no pierden su condición de meros trabajadores con un determinado nivel de convenio, que no se ve alterado por el ejercicio de esas actividades, lo que les aparta del concepto técnico de personal directivo.

TS, Sala Cuarta, S de 28 Nov. 2011 140