

EDITORIAL

La juridificación del concepto de flexibilidad interna <i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	1
-----------------------------------------------------------------------------------------------	---

DOCTRINA

Las nuevas particularidades de la relación laboral de empleo público tras la reforma laboral de 2010 <i>Dra. Inmaculada Marín Alonso</i>	11
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

JURISPRUDENCIA	35
-----------------------------	----

LEGISLACIÓN

Análisis jurídico laboral del Reglamento de extranjería, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril <i>Dr. José Manuel López Gómez</i>	53
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

CRÓNICA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA

Los grandes retos de la migración altamente cualificada: las perspectivas internacional y europea <i>Tatsiana Ushakova</i>	93
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

DOCUMENTOS E INFORMES

Propuestas de la CEOE	125
-----------------------------	-----

CUESTIONES PRÁCTICAS

Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012 <i>Fco. Javier Fernández Orrico</i>	135
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ÍNDICE JURISPRUDENCIA

DEL TRIBUNAL SUPREMO

TS-959 HUELGA LEGAL.

RENFE OPERADORA. La legalidad de la huelga viene dada porque se ha acreditado que el objeto de la misma no era una oposición frontal a un acuerdo, en el que se incluye el Marco Regulador de la Conducción, que regula jornada y condiciones de trabajo, incorporado al Convenio Colectivo, sino que más bien estaba encaminada a obtener soluciones a un problema no resuelto en el referido acuerdo y susceptible de ser solucionado en la Comisión de Seguimiento. Por lo que no se trataba de una huelga novatoria y, por tanto, ilegal. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA HUELGA. Actuación empresarial que conculcó el derecho a la libertad sindical a partir de la consideración de la huelga como legal. Designación de trabajadores propios para sustituir a los convocados a la huelga. La empresa modificó los gráficos, sin justificación alguna, de los días de huelga incluyendo maquinistas que nunca habían realizado tal actividad, consiguiendo que la huelga fracasara al disuadir de este modo de participar en la misma a los trabajadores convocados. INDEMNIZACIÓN. No procede la indemnización reclamada por el sindicato, ya que los datos aportados no son suficientes. Aunque es cierto que la empresa impidió con su actuación la posible eficacia de la huelga, ello se concretó en 2 días respecto a los cuales ni se conoce ni se puede sospechar el alcance que la misma hubiera tenido de haberse producido sin interferencia empresarial.

TS 4.ª S 8 Jun. 2011.....

35

TS-960 RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Descubierto en las cotizaciones. La responsabilidad subsidiaria del INSS opera también en el supuesto de insolvencia de la empresa directamente responsable. Al haber sido declarada la empresa responsable directa de las prestaciones, el único deber que atañe a la Mutua es el de anticipar las mismas, pudiendo dirigirse a la empresa y, en caso de insolvencia, al INSS como responsable subsidiario, al ser sucesor del Fondo de Garantía de accidentes de trabajo.

TS 4.ª S 14 Jun. 2011.....

41

TS-961 JUBILACIÓN PARCIAL. CONTRATO DE RELEVO.

Reíntegro de prestaciones indebidamente percibidas. No procede el reíntegro por el hecho de que la trabajadora relevista reduzca su jornada un 50% por cuidado de un menor. Aunque la jornada que ahora desempeña es inferior en un 35% a la del relevado, su contrato conserva su carácter de contrato indefinido a tiempo completo, no se ha transformado en un contrato a tiempo parcial, a pesar de externamente se comporte como tal. La reducción de jornada forma parte de la eficacia del propio contrato y entre tanto se mantenga la reducción no por ello

se ve afectada la cotización. En tales circunstancias no cabe incluir lo acontecido en la jornada de la relevista en el concepto de cese.

TS 4.ª S 23 Jun. 2011. 44

TS-962 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Grupo SOGECABLE. No procede la compensación y absorción del complemento que, aun incluido formalmente en los sucesivos convenios colectivos, tiene una fuente u origen fundado, no en el acuerdo entre los negociadores, sino en la voluntad unilateral empresarial, pero en el que se establecen normas concretas para su modificación o rescisión que no se han cumplido por la empleadora.

TS 4.ª S 30 Jun. 2011. 47

