

Presentación del número 6/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Son diez, como es usual, las resoluciones sociales de actualidad que se analizan en el número del mes de la *Revista de Jurisprudencia Laboral*.

El *Director de la RJL* examina la **STS-CIV 18/2024, de 9 de enero**, conforme a la cual la transacción alcanzada en la conciliación previa al proceso judicial por despido entre el demandante y el empleador no afecta a las acciones que el mismo pudiera tener contra otra entidad por el tratamiento y cesión a terceros de sus datos personales. También observa que la condena a dar publicidad a la sentencia en el ámbito en que se considera que tuvo repercusión la conducta sancionada laboralmente responde a la finalidad reparadora de la vulneración que tienen las medidas previstas en la Ley Orgánica de protección del honor.

José Fernando Lousada Arochena descifra la **STS-SOC 689/2024, de 9 de mayo**, que computa los periodos de cotización necesarios para acceder a la prestación de nacimiento por parto para una trabajadora a tiempo parcial, desechando el planteamiento de la cuestión de constitucionalidad suscitada, pues la reciente modificación legislativa que deroga la regla de que para calcular la carencia necesaria para acceder a las prestaciones de Seguridad Social se tienen en consideración únicamente las horas trabajadas, hace innecesaria la discusión constitucional.

Un ejemplo más de la casuística de infartos en centros de trabajo es la **STS-SOC 724/2024, de 22 de mayo**, aquilatada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*. En este concreto asunto el evento dañoso aconteció en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y del comienzo del turno de trabajo, considerando la resolución que dadas las circunstancias en que se produjo no debe considerarse accidente de trabajo. Como se sabe, hay resoluciones en similares circunstancias en sentido contrario, por la aplicación de una perspectiva más amplia y flexibilizadora del concepto de tiempo de trabajo con el objeto de dar cobertura tuitiva a este tipo de situaciones.

Francisco Vila Tierno desentraña la **STS-SOC 726/2024, de 22 de mayo**, que entiende que el incumplimiento del plazo de preaviso para solicitar el reingreso tras el disfrute de un período de excedencia voluntaria no determina la pérdida del derecho, a pesar, incluso, de la dicción del convenio que así lo establece, por tratarse de una previsión contraria a ley, lo que conlleva que la negativa empresarial a la reincorporación deba ser considerada como un despido improcedente.

Juan Martínez Moya escruta la muy interesante **STS-SOC 756/2024, de 29 de mayo**, en la que se discute la eficacia de las garantías procesales en un juicio telemático por despido en el que se encontraba presente el actor y telemática de la

empresa demandada. En la práctica de la prueba el juzgado no dio traslado a la parte demandada de la prueba documental aportada en el juicio oral por el demandante, por lo que la resolución aprecia que se le causó indefensión a la parte demandada y decreta la nulidad de actuaciones, debiendo el órgano judicial haber suspendido la audiencia.

José Luis Monereo Pérez disecciona el **ATS-SOC (Pleno) de 30 de mayo de 2024 (RCUD núm. 5544/2023)**, planteando cuestión prejudicial sobre si el cumplimiento del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada conlleva calificar como fija la relación laboral mantenida por la trabajadora demandante con un organismo de la Administración pública sustentada en varios contratos de duración determinada que se han prolongado en el tiempo durante más de tres años, o si, por el contrario, es suficiente la declaración de esa relación laboral como indefinida no fija, entendiéndose que la aplicación del Derecho de la Unión no puede llevar a una consecuencia tan drástica como convertir automáticamente en trabajadores fijos este tipo de situaciones, cuando hay medidas alternativas, como lo es la calificación de la relación laboral de indefinida no fija.

Eduardo Rojo Torrecilla estudia la **SAN-SOC 55/2024, de 20 de mayo**, que trata una derivación de la problemática aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores con contrato indefinido y con contrato de duración determinada, en este caso en relación con las prendas del uniforme de trabajo que se otorgan por la empresa a cada colectivo, que es considerado no conforme a Derecho por ser discriminatorio el trato dispensado a los trabajadores no fijos.

El *Subdirector de la RJL* da cuenta de la **STSJ-SOC Asturias 471/2024, de 2 de abril**, que aprecia que el agotamiento de las posibilidades terapéuticas es presupuesto de la declaración de incapacidad permanente, pues se debe tener constancia de que la persona trabajadora no va a experimentar una mejoría con las técnicas médicas y farmacológicas prescritas, especialmente cuando la situación médico-clínica no permita concluir que las dolencias acreditadas producen limitaciones relevantes en su capacidad funcional que impidan o dificulten la realización de las tareas fundamentales de su profesión habitual.

La **STSJ-SOC Madrid 317/2024, de 10 de abril**, glosada por *Susana Rodríguez Escanciano* entiende que la prolongación de un contrato de interinidad por vacante más allá del plazo de tres años provoca la calificación del vínculo como “indefinido no fijo” y no como “fijo”, pues la situación de fijeza ha de alcanzarse respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La interpretación contraria llevaría a hacer de mejor derecho a quien obtiene la estabilidad como consecuencia de un reclutamiento irregular frente al que accede al empleo público siguiendo los procesos reglamentarios de selección.

La última aportación del número corre a cargo de *Pilar Rivas Vallejo*, que analiza la **STSJ-SOC Baleares 198/2024, de 23 de abril**, en la que se discute la legitimación para compartir conversaciones privadas en grupos de mensajería instantánea con terceros, incluido el empresario, circunstancia que influye en la ilicitud de dichas conversaciones como prueba de incumplimientos contractuales a efectos de fundamentar un despido disciplinario, pues su divulgación fuera del contexto en el que se formularon puede erosionar el derecho a la intimidad y a la privacidad de las comunicaciones y de los datos personales.