Presentación del número 10/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Diez son, como es tradición, las resoluciones judiciales laborales de actualidad que se comentan en el número del mes de la *Revista de Jurisprudencia Laboral*.

En el primer comentario, el *Director de la RJL* realiza una exégesis ordenada de dos de las resoluciones de la Sala IV del TS más trascendentes del año. En primer lugar, la **STS-SOC 1250/2024, de 18 noviembre**, que exige que el empleador ofrezca al trabajador la posibilidad de defenderse en el expediente de despido disciplinario de los cargos formulados contra él antes de adoptar la decisión extintiva, apoyándose para ello en el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT de 1982. Y, en segundo lugar, la **STS-SOC 1350/2024, de 19 diciembre**, que entiende que la indemnización por despido improcedente establecida en el art. 56 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

Pilar Rivas Vallejo revisa la **STJUE (Sala Séptima) de 24 de octubre de 2024 (C-441/23)** en un asunto en el que se cuestionaba el concepto de empresa de trabajo temporal, entendiéndolo que abarca a aquellas que actúen como tales, aun cuando no cuenten con autorización administrativa para ello, pues la normativa comunitaria no exige una condición administrativa concreta, siendo lo esencial la verdadera intermediación en la puesta a disposición de empresas usuarias de los servicios laborales contratados.

La **STS-PEN 889/2024, de 23 de octubre**, aquilatada por *Magdalena Nogueira Guastavino*, concreta que no se incurre en delito de descubrimiento y revelación de secretos por parte del empresario que accede a los correos electrónicos (incluso personales) de los trabajadores cuando han sido debidamente informados del exclusivo uso profesional de los mismos en reiteradas ocasiones y dicho acceso se produce de modo casual al realizar una copia de seguridad del servidor del correo corporativo de la empresa, que era necesaria por encontrarse saturado el buzón del citado correo.

Susana Rodríguez Escanciano glosa la **STS-SOC 1178/2024, de 25 de septiembre**, que precisa que la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades que conlleva la extinción de un contrato indefinido no fijo por cobertura de la vacante ocupada puede mantenerse aunque se celebre un nuevo contrato temporal con el mismo empleador.

La **STS-SOC 1186/2024, de 15 de octubre**, abordada por *Juan Martínez Moya*, reitera la doctrina que establece la improcedencia de reintegrar cantidades indebidamente percibidas por el beneficiario de un subsidio de desempleo, al que no tenía derecho por falta de cotización, cuando la declaración del derecho a la prestación se debió a un error exclusivamente imputable al Servicio Estatal Público de Empleo, básicamente porque los errores imputables únicamente a las autoridades no deben remediarse a expensas del ciudadano, especialmente si éste actuó de buena fe y si las cantidades percibidas estaban destinadas a satisfacer necesidades básicas.

La siempre fecunda problemática del despido adquiere una fisonomía peculiar en la **STS-SOC 1195/2024, de 15 de octubre**, explorada por *Faustino Cavas Martínez*, pues se enfrenta con un supuesto no por usual y conocido poco problemático, cual es la atribución por parte de una trabajadora de un centro comercial en beneficio propio de unos vales descuento dirigidos a los clientes, entendiéndose el Tribunal que lo esencial en este asunto no es el escaso valor económico de lo defraudado, sino la transgresión de la buena fe que, además, estaba prevista específicamente por esta causa como motivo de despido en el convenio colectivo sectorial aplicable.

José Luis Monereo Pérez examina la **STS-SOC 1199/2024, de 16 de octubre**, que, en un procedimiento de tutela de los derechos fundamentales por posible vulneración del derecho fundamental de huelga en una cadena de televisión, investiga si la sustitución de una trabajadora que presenta habitualmente un determinado programa de radio puede considerarse una medida de esquirolaje interno, concluyendo que la sustitución sí lesiona el derecho fundamental porque quien sustituía a la trabajadora en situaciones ordinarias (engarzadas en una dinámica laboral no problemática: ausencias médicas, concurrencia de actividades, etc.) es quien ahora la sustituye en la huelga, no adquiriendo ésta la visualización que necesita para proyectarse.

La **STS-SOC 1206/2024, de 17 de octubre**, escrutada por *Francisco Vila Tierno*, estudia el momento en que debe acreditarse la circunstancias de ser víctima de violencia de género para poder tener derecho a una pensión de viudedad en ausencia de pensión compensatoria en la separación o divorcio, considerando que deben darse dos circunstancias: temporal, en relación con que la condición de víctima debe apreciarse en el momento de la separación o divorcio, y funcional, porque debe acreditarse una conexión entre la ruptura del matrimonio y la violencia padecida.

Belén García Romero da cuenta de la **SAN-SOC 132/2024, de 28 de octubre**, que analiza la validez del sistema de cálculo de la retribución variable por objetivos implementado en la empresa, singularmente el descuento que se practica por absentismo en situaciones relacionadas con permisos por motivos familiares urgentes o relacionados con la conciliación familiar, por encontrarse en incapacidad temporal o por suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria.

El último comentario del año es el proyectado por el *Subdirector de RJL* sobre la **STSJ-SOC Extremadura 534/2024, de 10 de septiembre**, que aborda una cuestión siempre problemática: la presencia de drogas en el trabajador accidentado *in itinere*, concluyendo que para que la imprudencia acaezca y obre el efecto de restringir la protección profesional tiene que quedar indubitado que el evento dañoso se produjo precisamente por la ingesta de drogas estupefacientes, y dadas las características en las que se produjo el accidente acaecido –ausencia absoluta de culpa del trabajador accidentado, observación de una maniobra evasiva para evitarlo, etc.- es razonable concluir que dicha vinculación no se produce, por lo que se entiende que no se ha obrado con imprudencia temeraria.