

Presentación del número 1/2026 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



La RJL inicia su octavo año de singladura con el número 1/2026, que recoge los comentarios de diez resoluciones judiciales de interés sociolaboral y máxima actualidad.

El número se abre con el estudio de la **STS-CONT 1617/2025, de 10 de diciembre**, a cargo de nuestro Director, donde se concluye que la obligación de reservar un siete por cien (7 %) de las plazas convocadas para personas con discapacidad también es aplicable en los procesos de estabilización temporal de empleo público, dado que estamos en presencia de una Oferta de Empleo Público, concebida como un acto administrativo de carácter general.

La **STS-SOC 1133/2025, de 26 de noviembre**, analizada por *Belén García Romero*, se centra en determinar si, a los efectos del cálculo de la carencia específica para acceder a la pensión de jubilación por parte de un trabajador a tiempo parcial, el número de días cotizados a tiempo parcial ha de ser computado como el mismo número de días a tiempo completo, sin aplicar, por tanto, las previsiones del artículo 247 LGSS o, por el contrario, ha de efectuarse con aplicación del correspondiente coeficiente de parcialidad a que se refiere el mencionado precepto y que era aplicable en la fecha del hecho causante.

Inmaculada Ballester Pastor da cuenta de la **STS-SOC 1157/2025, de 27 de noviembre**, que razona que la entrega empresarial a la persona trabajadora de un finiquito a los 545 días del inicio de un proceso de Incapacidad Temporal no deja traslucir una verdadera voluntad extintiva en la parte empleadora, ni puede considerarse como un despido tácito, por lo que tampoco cabe declarar la improcedencia del despido, habiendo quedado indemostrada la existencia de hechos suficientemente concluyentes a partir de los cuales pueda establecerse la voluntad extintiva del empresario.

La buena fe negocial en un plan de igualdad es la cuestión que resuelve la **STS-SOC 1178/2025, de 3 de diciembre**, diseccionada por *Pilar Rivas Vallejo*, que

concluye que la activación de la excepción de bloqueo negocial por la parte empresarial exige una especial diligencia en la convocatoria de las reuniones y una prestancia negocial, que no acaece cuando se constata que la empresa ha omitido la diligencia que debería para cerciorarse de la falta de respuesta de los negociadores sindicales a su intimación para negociar.

La **STS-SOC 1209/2025, de 9 de diciembre**, expuesta por *Elena Lasaosa Irigoyen*, determina la interpretación correcta de la mención «indemnización legal» por despido para que no se considere renta o ingreso computable para el percibo del subsidio por desempleo, entendiéndose que si la indemnización por despido colectivo es superior a la legalmente garantizada, el exceso sí computa como renta a efectos del subsidio por desempleo. En definitiva, a la hora de determinar si se cumple el requisito de carencia de rentas, la indemnización por despido colectivo no computa, en general, como renta, sino que se encuentra exenta, pero esa exención se aplica únicamente hasta el límite de la cuantía equivalente a veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

Faustino Cavas Martínez examina la **STS-SOC 1244/2025, de 11 de diciembre**, que considera que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo es un instrumento hábil para homogeneizar la regulación convencional aplicable en la empresa, sin tener que acudir al procedimiento de descuelgue del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pues no se trata una inaplicación parcial y temporal, sino de la sustitución íntegra del convenio que se venía aplicando indebidamente.

José Luis Monereo Pérez da cuenta de la **STS-SOC 1263/2025, de 16 de diciembre**, que entiende que son válidas las previsiones de un Convenio Colectivo de empresa que contemplan la vigencia progresiva del Convenio Colectivo sectorial aplicable en la empresa cesionaria (Alcampo) con vistas a la integración societaria de las dos mercantiles.

La **STS-SOC 1265/2025, de 16 de diciembre**, comentada por *Eduardo Rojo Torrecilla*, confirma la del TSJ que expuso que debían ser consideradas como horas extraordinarias aquellas que se prestasen fuera de calendario en servicios preventivos voluntarios, rechazando que solo tengan dicha consideración las que excedan de la jornada anual pactada de trabajo.

Óscar López Bermejo diserta sobre la **STS-SOC 1280/2025, de 17 de diciembre** y el automatismo en la concesión de una indemnización por daños morales en despidos nulos. Cuando se reclame una indemnización de daños y perjuicios derivada de la vulneración de un derecho fundamental, corresponde a la parte manifestar las circunstancias relevantes que han de tenerse en consideración para su determinación, aunque se le exima de tal operación cuando su estimación detallada resulte difícil para la persona trabajadora, dadas las circunstancias contextuales en las que se desenvuelve.

El número se cierra con la **STSJ Aragón-SOC 870/2025, de 9 de diciembre**, explorada por *Ángel Arias Domínguez*, en la que se cuestiona si los registros aleatorios de pertenencias de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo deben contar con un plus de legitimidad empresarial al margen de la existencia de sospechas previas de algún tipo, apreciando que dicha legitimidad viene reforzada por dos datos: la existencia de un convenio colectivo que regulaba con exhaustividad la sustracción de productos de la empresa, y la información específica que en relación a dichos controles preventivo o aleatorios se suministra a las personas trabajadoras.