

### Presentación del número 3/2026 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) .



---

Diez son, como es habitual, las resoluciones jurisdiccionales de actualidad que se comentan en la entrega del mes de la RJL.

El primer comentario del número se proyecta sobre la **STJUE (Gran Sala) de 17 de marzo de 2026 (C-258/24)**, a cargo de *Ángel Arias Domínguez*, que aborda si el despido de una persona trabajadora de una Asociación con ideario religioso puede justificarse en su decisión de abandonar la Iglesia a la que la empresa se encontraba vinculada. La respuesta es negativa, básicamente por dos razones. En primer lugar, porque puestos de trabajo idénticos al suyo se encuentran desempeñados por trabajadores que no pertenecen a la Iglesia en la que se enmarca la Asociación, siendo por tanto irrelevante la profesión de la fe para el desempeño profesional. Y, en segundo lugar, porque la trabajadora no ha realizado ningún tipo de actividad pública que pueda considerarse hostil hacia la Iglesia, la Asociación o su ideario religioso.

La **STC 24/2026, de 12 de marzo**, a cargo de *José Luis Monereo Pérez*, se enfrenta con la necesidad de implementar límites al esquirolaje técnico-organizativo que se realiza en la empresa para continuar con la productividad mientras se desarrolla la huelga. En este caso concreto la empresa dedicada al transporte de viajeros duplicó la capacidad de los trenes programados precisamente para los días de desarrollo de la huelga, incurriendo con ello en una conducta antisindical que es reprobada.

El *Director de la Revista* da cuenta de la **STS-CONT 135/2026, de 11 febrero** que afronta el encuadramiento en Seguridad Social de las personas que realizan tareas de carga y descarga de buques, discutiéndose si lo adecuado es que se incluyan en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (REMAR) o en el General (RGSS). Se concluye que para la inclusión de un trabajador estibador portuario, aunque desarrollando sus tareas merced a sistemas automatizados, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del Mar es preciso (y suficiente) que efectúe tareas de carga y descarga de mercancías y que desarrolle su actividad como personal de una empresa con licencia o autorización legal para efectuar esas tareas de estiba, desestiba o manipulación de mercancías.

La **STS-CONT 162/2026, de 16 de febrero**, glosada por *Faustino Cavas Martínez*, contribuye a delimitar en dos puntos el encuadramiento en el RETA. En primer lugar, el relativo a si la obtención de ingresos inferiores al SMI excluye, con carácter general, la nota de habitualidad de la actividad económica o profesional. Y, en segundo lugar, en qué términos han de computarse los ingresos –brutos o netos– cuando resulta aplicable el régimen de compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo por cuenta propia previsto en el artículo 213.4 del TRLGSS. La resolución rechaza una identificación automática entre ingresos inferiores al SMI y ausencia de habitualidad, reafirmando el carácter indiciario y no excluyente de dicho parámetro. No obstante, introduce una precisión decisiva al señalar que, en el caso de pensionistas de jubilación contributiva cuyos ingresos netos anuales por cuenta propia no superen el SMI, no procede el alta en el RETA ni la obligación de cotizar.

*Eduardo Rojo Torrecilla* resume la **STS-CON 225/2026, de 26 de febrero**, que trata sobre la procedencia de computar el período de tiempo en el que la parte trabajadora, extranjera extracomunitaria, se encontraba en situación de incapacidad temporal a los efectos de poder renovar la autorización de residencia y trabajo. El TS estima el recurso de casación y realiza una interpretación de la normativa aplicable que pone el acento en el mantenimiento de la relación contractual laboral durante el período de baja, manteniéndose, por tanto, el vínculo jurídico a todos los efectos.

La **STS-SOC (Pleno) 61/2026, de 26 de enero**, examinada por *Óscar López Bermejo*, precisa que no cabe recurso de suplicación frente a un auto del juzgador de instancia en la fase de ejecución en un procedimiento individual de modificación de condiciones sustanciales de trabajo. En primer lugar, porque el título ejecutivo del que procede es una sentencia frente a la que no cabe recurso de suplicación, por lo que tampoco tendría lugar contra los autos en esa fase ejecutiva. Y, en segundo lugar, porque no se puede analizar siquiera si se procede un motivo de nulidad de la letra a) del artículo 193 LRJS, por cuanto la previsión del artículo 191.3 d) LRJS sólo recae sobre sentencias, no en caso de autos, los cuales tienen un régimen concreto de nulidad previsto en el artículo 192.4 LRJS.

*Belén García Romero* sintetiza la **STS-SOC (Pleno) 62/2026, de 26 de enero** que precisa que el permiso parental del artículo 48 bis ET debe disfrutarse por periodos semanales completos. Además, censura la interpretación de la empresa de considerar que durante el permiso parental no se devengan días de vacaciones.

La **STS-SOC 159/2026, de 12 de febrero**, notificada por *María Emilia Casas Baamonde*, concreta que sí es válida la previsión del convenio colectivo que excluye los periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes a efectos del devengo de una prima por objetivos y permanencia, en la medida en que permite reducir proporcionalmente su cuantía y también proporcionalmente los objetivos. Sin embargo, es nula por incurrir en discriminación por enfermedad, al no computar los periodos de incapacidad temporal por contingencias comunes para apreciar el alcance mínimo del tiempo de trabajo requerido sin el cual la prima no se devenga.

*Elena Lasaosa Irigoyen* desmenuza la **STS-SOC (Pleno) 192/2026, de 25 de febrero**, que examina la diferencia entre cesión ilegal de trabajadores y descentralización productiva lícita, precisando que el elemento determinante de la diferencia es cuál de las dos empresas ejerce el poder de dirección, para lo que es preciso trazar el límite entre las indicaciones que una empresa principal puede impartir a los trabajadores de la contratista para controlar la calidad del servicio y el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de empresario laboral.

La última resolución del número es la **SAN-SOC 31/2026, de 18 de febrero**, atendida por *Pilar Rivas Vallejo*, que legitima la política empresarial de uso de dispositivos digitales porque entiende cumplido el test de proporcionalidad, necesidad e idoneidad, en la práctica empresarial de control de comunicaciones y metadatos. Sin embargo, en relación con los metadatos precisa que, en la medida en que de ellos se pueden inferir datos personales, debe implementarse una mayor concreción sobre el alcance y finalidad de su tratamiento.