

Presentación del número 4/2026 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) .



Como siempre, son diez son las resoluciones jurisdiccionales de actualidad que se comentan en esta nueva entrega mensual de la *Revista de Jurisprudencia Laboral* (RJL).

La muy importante **STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24)**, comentada por *José Luis Monereo Pérez*, analiza las medidas que se han previsto en nuestro ordenamiento para castigar la utilización abusiva de la contratación temporal en el sector público, concluyendo que dichos esfuerzos no resultan conformes con el Derecho de la Unión Europea. Es contrario a esta normativa la española, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, pues esta medida supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal.

Juan Martínez Moya, da cuenta de las **STS-CIV 490/2026, de 31 de marzo** en la que se afronta la cuestión de cómo ha de clasificarse en el concurso de acreedores el crédito laboral correspondiente a la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas por las personas trabajadoras, entendiéndolo que tiene naturaleza salarial, con lo que ello conlleva a efectos de su protección institucional.

El director de la Revista expone las consecuencias laborales de la imposición de una pena de privación del derecho a conducir vehículos a motor o ciclomotores a un conductor profesional. La **STS-PEN 118/2026, de 11 de febrero** descarta la posibilidad de que la condena se cumpla de manera discontinua, pues entiende que la suspensión del derecho a conducir está concebida como una inhabilitación temporal, descartando que equivalga a una suma de «días de no conducción» susceptibles de reparto, sino como un periodo temporal unitario de privación que necesariamente debe proyectarse de forma continua.

La **STS-CONT 441/2026, de 14 de abril**, diseccionada por *Faustino Cavas Martínez*

José Fernando Lousada Arochena escudriña la **STS-SOC núm. 258/2026, de 11 de marzo** que estudia si una persona trabajadora tiene derecho a percibir de manera capitalizada la prestación de desempleo en pago único y bajo la modalidad de abono mensual de cuotas de cotización a la Seguridad Social con el objetivo de trabajar como autónoma colaboradora familiar en la empresa de la que es titular su cónyuge u otro familiar cercano, dando favorable respuesta.

La **STS-SOC (Pleno) 348/2026, de 9 de abril**, a cargo de *Francisco Vila Tierno*, analiza si el profesorado universitario con contrato laboral –asociado y sustituto– tiene derecho al percibo del complemento de productividad por investigación (sexenios), manteniendo la doctrina previa respecto del profesorado asociado, al que sí se le reconoce su derecho a la evaluación investigadora, pero no así al profesorado sustituto, básicamente en atención a la configuración legal de su vínculo contractual.

Inmaculada Ballester Pastor repasa la **SAN-SOC 62/2026, de 6 de abril**, considerando válido el pacto empresarial suscrito con trabajadores perceptores de la jubilación parcial que acumulan su actividad en determinados meses del año y se comprometen a recuperar las horas «perdidas» si sobreviene una incapacidad temporal o si tienen derecho a un permiso retribuido mientras se debieran encontrar en activo.

La **SAN-SOC 63/2026, de 6 de abril**, que estudia *Luisa María Gómez Garrido*, diferencia entre el ejercicio del derecho de huelga y el derecho a la libertad de expresión, encuadrando en este último derecho el paro simbólico que por 15 segundos acaeció al inicio de cada partido de liga de la novena jornada del Campeonato en la Primera División Española.

Fermín Gallego Moya examina la **STSJ-SOC Murcia 197/2026, de 24 de febrero** que declara nulo el despido disciplinario de una trabajadora en incapacidad temporal por diabetes a la que la empresa imputó una conducta presuntamente incompatible con su recuperación. La sentencia entiende que la causa real fue la voluntad empresarial de desprenderse de una trabajadora enferma cuya baja médica se preveía prolongada y económicamente costosa. Con ello se desplaza el debate desde la mera trascendencia sancionadora hacia la identificación del móvil real del despido.

La última resolución del número es la **STI-SOC A Coruña 66/2026, de 19 de febrero**, noticiada por el subdirector de RJL, *Ángel Arias Domínguez*, que analiza dos circunstancias en relación con el acoso laboral. Para diferenciarlo de un clima laboral tenso, desagradable o incluso conflictivo, aunque ambas situaciones puedan tener elementos comunes. Para subrayar que el empresario tiene pocas posibilidades de actuación frente al acoso que se dice padecido mediante diferentes mensajes que los integrantes de un grupo de wasap que ha sido organizado por trabajadores de la empresa al margen de ésta han intercambiado entre sí.