

Presentación del número 5/2026 de la Revista de Jurisprudencia Laboral

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) .



Son diez son las resoluciones jurisdiccionales de actualidad que se comentan en esta entrega del mes de junio de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL).

Magdalena Nogueira Guastavino se encarga de explicarnos la trascendencia de la **STC 29/2026, de 13 de abril** que resuelve un recurso de amparo impetrado por un sindicato (USO) contra un Real Decreto que concedía subvenciones directas para la digitalización del sector productivo a otro sindicato (UGT) y dos organizaciones patronales. El sindicato recurrente alegó vulneración de los derechos de igualdad y libertad sindical por su exclusión, pero la resolución que se comenta desestima el recurso apreciando que la diferencia de trato estaba objetivamente justificada por la situación excepcional derivada de la pandemia, la urgencia y temporalidad acotada de la actuación, así como por la capacidad inmediata de las entidades beneficiarias para ejecutar el proyecto.

El Director de RJL comenta la **STS-CIV 640/2026, de 27 de abril**, que concreta cómo debe calificarse la indemnización debida por despido improcedente llevado a cabo con anterioridad a la declaración de concurso, pero resuelto con posterioridad, pues existen dudas sobre si dicha indemnización debe considerarse o no incluida en la masa del concurso. Lo esencial, precisa la resolución, no es el momento en que la empresa acuerda su decisión ilegítima (el despido) sino la fecha en que decide indemnizar a la persona despedida (ejercitando la opción legal), por lo que el crédito por la indemnización derivada de despido anterior al concurso debe considerarse como «contra la masa».

La **STS-SOC 426/2026, de 21 de abril**, estudiada por el Subdirector de la RJL, *Ángel Arias Domínguez*, aborda el percibo del complemento salarial de penosidad, peligrosidad o toxicidad por trabajadores expresamente contratados para la realización de tareas laborales que reúnen estas características, que no deberían percibir el complemento siempre que, y este es el matiz interesante de la resolución, en la remuneración que se haya fijado se hayan tenido en consideración estas circunstancias laborales.

Belén García Romero da cuenta de la **STS-SOC 427/2026, de 21 de abril**, que plantea la posibilidad de incrementar el porcentaje de la pensión de orfandad con la pensión de viudedad no reconocida al otro progenitor supérstite que ha sido suspendido en el ejercicio de la patria potestad, estimándose la pretensión por tratarse de una situación análoga a las de huérfano absoluto.

Óscar López Bermejo desarrolla la **STS-SOC 435/2026, de 22 de abril**, que aprecia que no cabe recurso frente al auto de reposición dictado en fase de ejecución en proceso de modificación sustancial individual de las condiciones de trabajo por varias razones: porque el título ejecutivo es una sentencia contra la que no cabe recurso de suplicación, por lo que tampoco tendría lugar contra los autos en fase ejecutiva; y porque no cabe motivo de nulidad por cuanto la previsión de la norma adjetiva sólo prevé este tipo de recursos sobre sentencias, no para autos.

La **STS-SOC 441/2026, de 22 de abril**, comentada por *Eduardo Rojo Torrecilla*, pasa revista a la decisión empresarial de instaurar una herramienta digital como única fórmula de comunicación entre la dirección de Recursos Humanos y el personal de la plantilla, concluyendo que las dificultades para llevar a cabo en la práctica tal comunicación provoca la nulidad de aquella decisión.

Fernando Lousada Arochena aborda la **STS-SOC (Pleno) 444/2026, de 23 de abril**, que tiene la virtud de organizar técnicamente las reglas generales sobre la carga de la prueba para accidentes de trabajo cuándo el evento dañoso se produce teletrabajando en el propio domicilio, analizando las diferentes perspectivas que puede observarse sobre esta cuestión, dependiendo si el teletrabajo es «on line» u «off line», y reflexionando sobre la necesidad de flexibilizar esas reglas generales cuando el teletrabajo «off line» lo es con horario flexible, deduciéndose, en todo caso, un principio técnico que podría enunciarse de las siguiente manera: ante la duda razonable, debe operarse con una interpretación de los hechos «pro accidentado».

La historia interminable de los indefinidos no fijos tiene una vuelta de tuerca adicional con la **STS-SOC (Pleno) 475/2026, de 11 de mayo** *María Emilia Casas Baamonde*. Aplicando la doctrina de la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24), redefine la respuesta jurídica del ordenamiento jurídico español, en tanto el legislador no intervenga, al abuso de la temporalidad en el empleo público laboral, creando y ordenando los remedios frente a los abusos de temporalidad en el empleo laboral del sector público español: la exclusión general de la fijeza, incompatible con los principios constitucionales y legales de igualdad, mérito y capacidad, y la admisión excepcional de una fijeza selectiva y compatible.

Fermín Gallego Moya expone a la crítica la **STSJ-SOC Andalucía (Málaga) 465/2026, de 9 de marzo**, en la que se resolvía el despido de una trabajadora que había sustraído una prenda textil de un establecimiento que pertenecía al mismo grupo empresarial de la empresa para la que trabajaba. El Tribunal confirma la procedencia del despido, al considerar que el hurto cometido contra una empresa del mismo grupo supone una transgresión de la buena fe contractual, trasvasándose, así, los limitados contornos de un daño circunscrito al empleador directo. Pero también aprecia que la empleadora vulneró el derecho fundamental a la protección de datos de la trabajadora, al recibir, de forma ilícita, a través de la empresa de seguridad vinculada a la empresa, la sentencia penal que condenaba por tales hechos a la trabajadora como autora de un delito leve de hurto. Aunque la nulidad de la prueba no altera la validez del despido, ello no elimina la responsabilidad de esta, lo que se traduce en el abono de una indemnización económica por el daño moral causado.

La **STSJ-SOC Canarias (Las Palmas) 519/2026, de 14 de abril**, ilustrada por *Susana Rodríguez Escanciano*, en el marco de la cosa juzgada material, aprecia que una petición previa de adaptación de jornada desestimada por sentencia judicial firme no agota las posibilidades de formular una nueva solicitud con la misma pretensión, siempre que se justifique la necesidad de conciliación atendiendo a un cambio de las circunstancias familiares concurrentes.