

Presentación del número 6/2026 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 usual, las resoluciones jurisdiccionales de actualidad que se comentan en esta entrega estival de la Revista de Jurisprudencia Laboral.

El número comienza con el comentario de *José Luis Monereo Pérez* a la **STJUE (Sala Décima) de 11 de junio de 2026 (C-216/25)** sobre si, en el marco de una transmisión de empresa, el Derecho Social de la Unión Europea consiente la aplicación de una norma nacional que supedite la transferencia de una obligación laboral al consentimiento del trabajador impidiendo con ello la «liberación» de obligaciones del empresario cedente.

Juan Martínez Moya se encarga de **STC 35/2026 de 25 de mayo**, que examina el recurso de amparo basado en una posible vulneración de derechos fundamentales (igualdad, discriminación por discapacidad, principios de culpabilidad y presunción de inocencia) por la imposición de una sanción disciplinaria a una Magistrada. La cuestión fundamental es que las resoluciones sancionadoras previas (administrativas y jurisdiccionales) no valoraron adecuadamente si podían haberse adoptado ajustes razonables vinculados a su discapacidad antes de acometer la vía sancionadora.

El concepto de **STS-CONT 178/2026, de 18 de febrero**, *Director de RLJ*. Bajo la regulación vigente hasta 2022, para acceder a este permiso, era fundamental acreditar dos circunstancias: una residencia mínima de dos años de forma continuada y el desarrollo de un trabajo al menos durante seis meses. El Tribunal Supremo interpreta que la actividad laboral requerida para la obtención de esta autorización debe haberse realizado en situación legal de estancia o residencia.

Pilar Rivas Vallejo analiza la **STS-SOC 331/2026, de 27 de marzo**, que explora si el control del trabajo a distancia mediante terminales digitales de seguimiento personal puede erigirse en un indicio de laboralidad para detectar quién es el verdadero empleador en supuestos de subcontratación ilícita.

La **STS-SOC 476/2026, de 12 de mayo**, a cargo de *Inmaculada Ballester Pastor* subraya que el acuerdo de trabajo a distancia debe suscribirse de forma individual

entre la empresa y los trabajadores implicados con el objetivo de acreditar la voluntariedad de asumir dicha forma de organización del trabajo.

El interés casacional objetivo (ICO) es la pieza clave de la nueva arquitectura del recurso de unificación de doctrina social. La **STS-SOC 495/2026, de 22 de mayo**, glosada por *Francisco Vila Tierno*, resuelve una controversia sobre los beneficios sociales del personal pasivo de Endesa y la eficacia de la cosa juzgada de una previa sentencia de conflicto colectivo. Aunque su principal aportación reside en la delimitación sistemática del ICO como requisito autónomo y adicional a la contradicción.

Luisa María Gómez Garrido da cuenta de la **SAN-SOC 87/2026, de 14 de mayo**, que analiza las dos presunciones *iuris tantum* que la jurisprudencia ha edificado sobre cómo acreditar la legitimación para integrar la comisión negociadora de un convenio colectivo: la del mutuo reconocimiento de los negociadores, y la del control administrativo del convenio una vez depositado.

La **SAN-SOC 88/2026, de 19 de mayo**, explicada por *Elena Lasaosa Irigoyen*, declara contraria a Derecho la práctica empresarial aplicada en el sector de comercio electrónico ('*contact center*'), consistente en no compensar a las personas trabajadoras con un día adicional de libranza, cuando una festividad laboral tiene lugar en sábado coincidiendo con su descanso semanal.

La **STSJ-SOC Aragón 38/2026, de 19 de enero**, analizada por *Susana Rodríguez Escanciano*, aborda la negativa de un trabajador a someterse a un registro empresarial lícito de un efecto personal, considerándose como desobediencia grave y culpable capaz de justificar un despido procedente, dado que tal oposición impide el adecuado control de seguridad y patrimonio ante sospechas fundadas de actos contrarios a los bienes empresariales.

María Areta Martínez examina la **STSJ-SOC Baleares 190/2026, de 17 de abril**, que declara procedente el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza del trabajador que consumió comida de venta al público en el supermercado donde trabaja durante su horario laboral, sin abonar previamente su importe. Lo interesante de la resolución es que la Sala declara que el despido disciplinario no está sujeto al trámite de audiencia previa porque fue adoptado el 1 de julio de 2024, es decir, antes de publicarse la STS-SOC (Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre, que fija doctrina al respecto.