Presentación del número 8/2026 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) .



El número del mes de la *Revista de Jurisprudencia Laboral* comenta, como es habitual, diez resoluciones jurisdiccionales de actualidad, que son las siguientes.

La primera de ellas es la **STJUE (Gran Sala) de 8 de septiembre de 2026 (C-293/24)**, resumida por *José Luis Monereo Pérez*, que repasa la responsabilidad del Estado ante daños sufridos por los trabajadores a causa de incumplimientos del Derecho Social Comunitario, en concreto por las infracciones imputables a un órgano jurisdiccional nacional cuyas decisiones no son susceptibles de ulterior recurso, concluyendo que el principio de responsabilidad del Estado es también aplicable cuando la violación puede derivarse de la resolución de un órgano jurisdiccional nacional que resuelve en última instancia jurisdiccional.

La compatibilidad de la indemnización por responsabilidad patrimonial de la Administración con el recargo de prestaciones es la temática que aborda la **STS-CON 943/2026, de 20 de julio**. Su disección a cargo de *Juan Martínez Moya*, nos permite concluir que es perfectamente compatible el percibo de ambas indemnizaciones, sin que se permitan realizar descuentos o compensaciones entre ellas, pues tanto la naturaleza como la finalidad jurídica de ambas son distintas.

El *Director de RJL* resume la **STS-CONT 969/2026, de 22 de julio** en la que se discute sobre la actividad económica que ha de tomarse en consideración a efectos de determinar el tipo de cotización por contingencias profesionales aplicable en trabajos de oficina a cargo de personal cedido por una ETT. La polémica jurídica acontece porque quien contrata es una empresa de trabajo temporal y la cesionaria destina el personal cedido a trabajos estrictamente de oficina. La resolución concluye que la cotización reducida que es aplicable a los trabajos exclusivos de oficina solo procede cuando se trata de actividades desenvueltas en las instalaciones de la propia empresa empleadora (la propia ETT, por tanto).

La **STS-SOC 614/2026, de 1 de julio,** estudia un tema clásico, la proporcionalidad del despido disciplinario y los límites de la negociación colectiva a su control judicial.

María *Emilia Casas Baamonde* la resume desde la perspectiva de si los órganos judiciales pueden moderar la decisión empresarial de despido disciplinario mediante la aplicación de la teoría gradualista cuando la conducta imputada por el empresario se encuentre acreditada, es consideraba falta muy grave conforme a su tipificación, y el despido figura entre las sanciones convencionalmente previstas. La resolución niega en estos casos la aplicación judicial de la teoría gradualista, es decir, la posibilidad judicial de moderar la severidad de la sanción empresarial, salvo que el convenio colectivo de aplicación habilite expresamente la ponderación judicial de las circunstancias individuales para seleccionar o graduar la sanción empresarial.

Susana Rodríguez Escanciano repasa la **STS-SOC 629/2026, de 7 de julio** dictada en relación con la operatividad del nuevo permiso retribuido de cinco días para cuidadores en un Convenio Colectivo ya vigente. La resolución precisa que los antiguos suplementos convencionales de días por desplazamiento vinculados al permiso retribuido por cuidado de enfermos o accidentados no se suman de forma automática e íntegra a la nueva base legal de cinco días introducida en el artículo 37.3.b) ET por el RD-Ley 5/2023, pues las mejoras de distancia pactadas en la negociación colectiva bajo un marco normativo anterior no constituyen derechos autónomos disociados de la ley, sino que quedan absorbidas y superadas por el nuevo tenor.

La **STS-SOC 633/2026, de 7 de julio** estudia si la alteración por la empresa del programa de retribución variable supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. *Elena Lasaosa Irigoyen* la resume precisando que en este caso concreto es el propio convenio colectivo el que atribuye a la empresa la facultad de implantar y de variar dicho sistema, sin obligación de negociar con los trabajadores cada uno de los cambios introducidos, siempre que éstos se vinculen a objetivos o resultados de carácter individual.

Eduardo Rojo Torrecilla da cuenta de la **SAN-SOC 138/2026, de 23 de julio**, que, en el marco de la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores en el trabajo, entiende contrarias a la normativa constitucional y legal el registro diario de los bolsos del personal, así como el aleatorio y regular de las taquillas de trabajo.

La **SAN-SOC 141/2026, de 27 de julio**, estudiada por *Inmaculada Ballester Pastor*, entiende nulo el precepto del Convenio Colectivo que regula el complemento de producción y asistencia, pues la cuantía de lo que se percibe puede verse afectada por haber estado enfermo el trabajador por enfermedades comunes, aspecto que se considera discriminatorio por enfermedad, circunstancia proscrita por la Ley 15/2022, de 12 de julio.

La casuística sobre la consideración de los infartos de miocardio como accidente de trabajo encuentra en la **STJS del País Vasco-SOC 298/2026, de 3 de febrero**, un ejemplo más. *María Areta Martínez* desmenuza un asunto en el que el accidente cardíaco sobreviene mientras el trabajador se cambiaba de ropa en el vestuario del centro de trabajo, poco después de terminar su jornada laboral. Lo interesante de la resolución no es tanto que considere concurrente el lugar y tiempo de trabajo, sino la matización que se realiza del propio concepto de «tiempo de trabajo», que incluye períodos preparatorios y posteriores intrínsecamente vinculados al ejercicio de la actividad laboral.

La última resolución tratada en el número, a cargo de *Faustino Cavas Martínez*, es la **STSJ de Galicia-SOC 3293/2026, de 16 de julio**, que aborda la indemnización por abuso de temporalidad en el empleo público laboral tras la doctrina Obadal (STJUE de 14 de abril de 2026) en un asunto en el que el trabajador había soportado más de veintidós años de temporalidad abusiva, primero como temporal y después como indefinido no fijo, pero antes de resolverse su reclamación había superado un proceso de estabilización y adquirido la condición de personal laboral fijo. Rechaza la idea de que esa estabilización competitiva neutralice por sí misma el abuso ya consumado, reconociéndole una indemnización específica por daño moral de 10.000 euros.