

RocaJunyent Informa

Departamento de Derecho Laboral
Septiembre de 2025

A blurred photograph of a modern office interior with large windows and indoor plants.

Resumen de sentencias judiciales relevantes y novedades legislativas: condiciones laborales y derechos de los trabajadores (2025)

En esta alerta informativa, ofrecemos un resumen de varias sentencias judiciales recientes que abordan cuestiones clave en el ámbito laboral. Estas decisiones, emitidas entre los meses de junio y septiembre de 2025, tratan temas como los principios inspiradores de la teoría gradualista en materia de régimen sancionador, el accidente *in itinere*, la consideración de baja voluntaria, y el derecho de información algorítmica. A través de estas sentencias, se perfilan importantes implicaciones para empresas y personas trabajadoras, así como las interpretaciones actuales de la normativa laboral en España.

Asimismo, destacamos diferentes novedades legislativas, entre ellas, la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado a 19 semanas por progenitor, el Plan Estratégico de

la ITSS 2025-2027 y la Orden PJC/908/2025 la cual fija la entrada en funcionamiento de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Novedades jurisprudenciales

[Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de septiembre de 2025 \(rec. núm. 14/2024\)](#)

El Tribunal Supremo desestima la demanda de UGT contra la empresa y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional al considerar que la silla ergonómica no es una condición esencial de trabajo, sino un medio preventivo sujeto a evaluación de riesgos y circunstancias individuales. Afirma que el acuerdo de teletrabajo ya prevé los equipos básicos (portátil, cargador, ratón y auriculares) y una compensación mensual de 30€ para gastos, sin incluir la silla ergonómica; que existía un procedimiento del servicio de prevención para solicitar elementos ergonómicos (pantalla, teclado, reposapiés) y la silla sólo se facilitaba con prescripción médica validada; que el riesgo ergonómico genérico no impone dotar sillas a toda la plantilla sin evaluación individual; y que la empresa cumplía la Ley 10/2021 y la normativa preventiva, por lo que no hay vulneración del principio de igualdad ni obligación de proporcionar sillas de forma indiscriminada a los teletrabajadores.

[Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de junio de 2025 \(rec. núm. 813/2023\)](#)

Una persona trabajadora, saliendo de su vivienda unifamiliar hacia el trabajo, se resbala en los escalones de su portal sobre las 7:30 horas, sin salir de su propiedad, debiendo iniciar su jornada de trabajo a las 8:00 horas. Como consecuencia de esta caída, se produce una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. La persona trabajadora, disconforme con la naturaleza de la contingencia, inicia el procedimiento administrativo y judicial para determinar la contingencia profesional de la incapacidad temporal por entender que se trataba de un accidente *in itinere*. El Tribunal Supremo, por tanto, valora si el accidente tuvo naturaleza personal o profesional. El Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que conoció del caso en suplicación, entendió que el accidente derivó de causas profesionales. No obstante, el Tribunal Supremo considera que para que exista un accidente *in itinere*, tal y como se contempla en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, es necesario abandonar la vivienda unifamiliar y acceder a la vía pública. En este caso en concreto, el Tribunal Supremo entiende que la persona trabajadora tiene la capacidad de minimizar los riesgos relacionados con su vivienda, que incluye todo el espacio interior que no pertenece a la vía pública (incluyendo jardín y porche, por ejemplo). Por ello, en tanto que cuando tuvo el accidente la persona en cuestión no había salido al espacio público, donde no se tiene la capacidad de controlar los riesgos, no puede considerarse como un accidente *in itinere* y la contingencia del mismo es común.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de junio de 2025 \(rec. núm. 113/2025\)](#)

Una trabajadora presenta una demanda reclamando el abono de una cantidad de 5.718,41 €, con aplicación del 10% de interés por mora en virtud del artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). La cuantía total reclamada se derivaba, según la demanda, de deudas por la retribución variable, la paga de participación en resultados y la paga de beneficios. El Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid dio la razón a la trabajadora, basándose en la *fictia confessio* en virtud del artículo 91.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). En el acto de juicio se practicó el interrogatorio de la empresa en la persona de su abogado en juicio, quien tenía poderes de representación, pero no fue participante directo de los hechos. La empresa impugna en suplicación la sentencia pidiendo la nulidad de la misma por aplicación incorrecta de la *fictia confessio*. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid concuerda con el Juzgado de lo Social en el hecho de que la realización del interrogatorio de parte no debió realizarse por un abogado externo, que no era conocedor directo de los hechos, sino que su conocimiento de los mismos se los proporcionó su cliente. Considera, por tanto, que el interrogatorio de parte debe realizarse por una persona que, en relación con los hechos, haya actuado en nombre de la empresa y bajo la responsabilidad de esta, en los términos del art. 91.5 de la LRJS. Indica que “(...) no es admisible que el interrogatorio de parte lo efectúe un letrado, que únicamente tiene conferida un poder para representar a la empresa en el acto del juicio, aunque tenga facultad para absolver posiciones, salvo que, a su vez, ostente tales facultades representativas como miembro de la sociedad integrado en su estructura orgánica, teniendo, por ello, facultades de dirección o gestión en virtud de cargo o empleo, por ser quien tiene conocimiento directo de los hechos, debiéndose rechazar de plano que absuelva posiciones quien asume solamente la representación o defensa jurídica en juicio en su calidad de abogado ejerciente o mero representante, dado que la actual regulación procesal de dicho medio de prueba, impide que confiese quien solo tiene conocimiento de los hechos litigiosos por su condición de abogado o representante.”

Pese a ello, entiende que la sentencia ha aplicado incorrectamente la *fictia confessio* en tanto que el órgano judicial debe aplicarla sobre los hechos y no sobre el derecho, cosa que no hizo el juzgador de instancia. En concreto, le dio la razón a la trabajadora por la *fictia confessio*, sin considerar los motivos de oposición a la demanda y sin tener en cuenta que había hechos probados que reducían la deuda de la empresa por haber percibido ya la trabajadora algunas cantidades que reclamaba. Por ello, considera que se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa demandada, revoca la sentencia de instancia y determina su nulidad.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de junio de 2025 \(rec. núm. 6580/2025\)](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña valora si una determinada conducta merece ser calificada como un despido o, por el contrario, como una baja voluntaria. El supuesto enjuiciado era el siguiente: una trabajadora, mediante WhatsApp, se dirige a la empresa

pidiéndole que le “prepare los papeles de despido”. Después de tal petición, la empresa, pro el mismo medio, le informó de que, conforme a su solicitud, le iba a preparar la documentación de “baja voluntaria”. Posteriormente la empresa le informa de que ya tenían la documentación preparada preguntándole si prefería acudir a la oficina o se la enviaban por burofax, contestando la trabajadora que se la enviaran por burofax.

Por tanto, mediante burofax, la empresa demandada comunicó a la trabajadora que de conformidad con lo solicitado por esta se prepara la documentación de baja voluntaria de fecha 13/03/2022.

Posteriormente, la trabajadora impugnó la finalización del contrato al considerar que se trataba de un despido. Su argumento era que en ningún momento solicitó de manera clara y expresa la baja voluntaria en el WhatsApp que envió a la empresa.

En instancia, el Juzgado de lo Social núm. 21 de Barcelona, desestima la demanda, confirmándose dicha Sentencia por el Tribunal Superior de Justicia. Se llega a la conclusión de que es una dimisión, y no un despido, por los siguientes argumentos: es la demandante la que inicia la conversación por WhatsApp pidiendo a la empresa que prepare los papeles del despido. Aunque no puede, en propiedad, pedir los papeles del despido un trabajador, se desprende de esa taxativa afirmación, y coincide la sala con el criterio de la Juzgadora, que la voluntad unilateral de romper el vínculo contractual parte en este caso de la trabajadora por lo que por medio de mensaje de WhatsApp de expresa la trabajadora su intención y voluntad de forma clara y terminante de finalizar la relación laboral. El empleador ese mismo día, y a continuación, también por WhatsApp, lo acepta escribiéndole "...Vale, gracias! Te mando el teléfono de la chica para que le des las llaves". Y tras ello reemprende comunicación con la trabajadora por ese sistema de mensajería para indicarse que conforme a su solicitud se prepara la documentación de la baja voluntaria.

Por tanto, se considera que la finalización de contrato de la trabajadora se produjo por “dimisión” en tanto que, pese a que pidió ser despedida, fue ella la que solicitó de forma taxativa, clara, y unilateral la extinción del contrato de trabajo, aceptándolo la empresa. En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ratifica la decisión del Juzgado de instancia.

[Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de julio de 2025 \(rec. núm. 182/2025\)](#)

La Audiencia Nacional analiza si una empresa del sector contact center, está obligada a proporcionar a las secciones sindicales información sobre los “parámetros, reglas e instrucciones” en que se basa el programa informático que venía utilizando para asignar las libranzas variables y los descansos del personal en turnos rotatorios. Las secciones sindicales del sindicato CGT pidieron a la empresa que, al amparo artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), se les proporcionase la anterior información.

La empresa negó que dicho precepto fuese aplicable, ya que entendía que no utilizaba ningún “algoritmo” ni “sistema de inteligencia artificial” que afectase a dichas condiciones. Ante la negativa de la empresa, el sindicato presentó demanda de conflicto colectivo pidiendo, en primer lugar, que se condenase a la empresa a entregar dicha información, en virtud del artículo 64.4.d) ET, y, en segundo lugar, a pagar una indemnización de 6.250€ por vulnerar el derecho fundamental a la libertad sindical. Los Sindicatos CCOO, USO y CSIF se adhirieron a la demanda.

La Audiencia Nacional estima la demanda por entender que la empresa sí que utilizaba “algoritmos o fórmulas matemáticas” para fijar condiciones laborales. Y, precisamente por negar la utilización de esta tecnología para no proporcionar la información del artículo 64.4.d) ET, también condena a la empresa a indemnizar al Sindicato demandante con la cuantía reclamada.

Concretamente, la Sentencia (1) declara la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del sindicato CGT por la empresa demandada, por no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla; (2) declara la nulidad de tal práctica empresarial; (3) condena a la demandada a abonar al sindicato CGT la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical, y (4) condena a la demandada a informar de manera inmediata, de forma clara y accesible a los delegados/as de las secciones sindicales de CGT de Barcelona, Madrid y Sevilla sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Sevilla.

Novedades legislativas

[Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado](#)

Esta norma reforma el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público para tratar de adecuar la normativa española a la Directiva (UE) 2019/1158. En concreto, la norma amplía en 3 semanas el permiso por nacimiento y cuidado de menor, que hasta ahora venía siendo de 16 semanas, siendo ahora de 19 en total por cada progenitor. Asimismo, para el caso de familias monoparentales, el permiso será de 32 semanas. En concreto, el permiso se distribuirá de la siguiente manera: a) 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias por cada progenitor inmediatamente después del parto o adopción, que deberán disfrutarse a jornada completa; b) 11 semanas, o 22 para

familias monoparentales, a distribuirse por la persona trabajadora de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses; y, c) 2 semanas, o 4 en caso de monoparentalidad, a distribuirse por la persona trabajadora de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 8 años.

Esta ampliación entró en vigor el 31 de julio de 2025 y su disposición transitoria única fija que la medida se aplica a hechos causantes desde el 2 de agosto de 2024, y que el disfrute y la prestación económica podrán solicitarse desde el 1 de enero de 2026, sin nuevo reconocimiento del derecho y conforme a la normativa del descanso voluntario por nacimiento y cuidado.

Este Real Decreto-Ley ha sido convalidado por el Congreso de los Diputados en fecha de 9 de septiembre de 2025, quedando pendiente su publicación como Ley en el BOE.

Otras novedades de interés

[Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.](#)

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 sitúa como prioridades laborales: garantizar la estabilidad en el empleo (control del fraude en temporales, uso indebido de fijos discontinuos y extinciones en periodo de prueba), vigilar el tiempo de trabajo con un registro de jornada digital e interoperable y el derecho a la desconexión, asegurar el pago de salarios (incluido el SMI) y la correcta aplicación de convenios, reforzar los derechos de la representación de las personas trabajadoras, y blindar la seguridad y salud (accidentalidad, cáncer profesional y riesgos psicosociales). Intensifica la lucha contra la precariedad y el trabajo sin derechos (plataformas, falsos autónomos, fraude en tiempo parcial, teletrabajo, empresas buzón y cooperativas irregulares), amplía el control de la Seguridad Social (cotización, prestaciones y mutuas) y consolida el papel inspector en despidos colectivos. En paralelo, moderniza la organización: más especialización y formación (Escuela de Inspección), coordinación territorial, uso de datos y cruce masivo de información para planificaciones y “planes de choque”, digitalización de la relación con ciudadanía y Administraciones, y más transparencia y rendición de cuentas; todo ello alineado con la Agenda 2030 y condicionado a disponibilidad presupuestaria.

[Orden PJC/908/2025, de 8 de agosto, por la que se determina la fecha de puesta en funcionamiento de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.](#)

Esta orden fija el 1 de septiembre de 2025 como fecha de entrada en funcionamiento de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), creada por la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (“Ley whistleblowing”). La A.A.I. estará

presidida por D. Manuel Villoria Mendieta. Con ello se refuerza la tutela frente a represalias de personas trabajadoras que informen de infracciones y se da certidumbre a las entidades obligadas sobre un marco institucional operativo y coordinado.

Téngase en cuenta que, para aquellas empresas que ya tengan nombrado un responsable del canal de denuncias, el plazo para notificar a la A.A.I sobre el responsable del sistema interno de información es de 2 meses desde su puesta en funcionamiento, esto es, hasta el 1 de noviembre de 2025. Al vencer en día inhábil, el plazo se prorroga al primer día hábil siguiente: el 3 de noviembre de 2025.

En caso de querer solucionar alguna duda o ampliar su conocimiento sobre alguna de estas materias puede poner en contacto con:



Mª José Sánchez García
mj.sanchez@rocajunyent.com



Alberto Novoa Mendoza
a.novoa@rocajunyent.com



Mª Rosa Rodríguez Gutiérrez
r.rodriguez@rocajunyent.com



Albert Martínez Rodríguez
a.martinezr@rocajunyent.com



Pilar Baltar Fíllol
p.baltar@rocajunyent.com

Comité editorial: [Rubén González Rodríguez](#) y [Juan Peña Moncho](#)