


# Alerta Laboral


**CMS** Albiñana & Suárez de Lezo

Octubre 2025


## 1.1. Tribunal Supremo y relevantes

Sentencia	Descripción del caso
<p>Sentencia del Tribunal Supremo núm. 760/2025, de 10 de septiembre de 2025.</p> <p><a href="#">PDF</a></p> 	<p>La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación y confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional en la que se rechazaba la demanda de conflicto colectivo en la que el sindicato UGT solicitaba que se proporcionaran sillas ergonómicas a todos los teletrabajadores.</p> <p>Aunque estas sillas se proporcionen a los trabajadores que están presencialmente en el centro de trabajo, el Alto Tribunal manifiesta que no es una condición laboral equivalente al salario o al horario, por lo que no se está vulnerando el principio de igualdad de los teletrabajadores frente a los trabajadores presenciales.</p> <p>Además, ni el convenio colectivo ni los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia imponen la obligación de entregar este tipo de sillas. La empresa, por su parte, ya facilita los equipos esenciales y ofrece una compensación mensual para cubrir los gastos derivados del teletrabajo.</p> <p>La sentencia aclara que el riesgo ergonómico genérico no exige la adopción de medidas preventivas específicas sin una evaluación individual del puesto. El material ergonómico adicional puede solicitarse de forma individual, y elementos como la silla solo deben proporcionarse si hay una prescripción médica y la aprobación del servicio de prevención de riesgos laborales.</p>

Sentencia	Descripción del caso
<p>Sentencia del Tribunal Supremo núm. 753/2025, de 9 de septiembre de 2025.</p> <p><a href="#">PDF</a></p> 	<p>La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reconocido que el tiempo dedicado a la formación obligatoria para adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo es tiempo de trabajo efectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.1d) del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Los sindicatos CGT, UGT y FSC- CCOO interpusieron una demanda de conflicto colectivo contra la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima reclamando el reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo de aquel que utilizaban los trabajadores para hacer los cursos de revalidación de certificados de formación básica exigidos por normativa española e internacional.</p> <p>La empresa se oponía argumentando que la actualización de títulos profesionales era responsabilidad individual del trabajador que no generaba derecho a compensación. Sin embargo, el alto Tribunal considera que la renovación de estas certificaciones responde a nuevas exigencias legales y de seguridad que afectan al puesto de trabajo más que al trabajador como individuo, por lo que ha de considerarse en todo caso tiempo de trabajo efectivo.</p>

Sentencia	Descripción del caso
<p>Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, núm. 148/2025, de 9 de septiembre de 2025.</p> <p><a href="#">PDF</a></p> 	<p>El Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado el recurso de amparo presentado por un trabajador cuya relación laboral fue extinguida por la empresa tras haber formulado una reclamación ante el Presidente del Comité de Empresa.</p> <p>El trabajador denunciaba el incumplimiento de sus condiciones laborales por una modificación unilateral de su cuadrante de guardias, que consideraba injusta. Solicitaba la intermediación del Comité, en su función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral del artículo 64.7.a) 1º del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>El Tribunal Constitucional considera que las reclamaciones dirigidas a la representación legal de los trabajadores, como los comités de empresa o los delegados de personal, para que ejerzan su función de intermediación en el cumplimiento de la normativa laboral pueden quedar amparadas por la garantía constitucional de indemnidad cuando dichas actuaciones están vinculadas a la finalidad propia del derecho a la tutela judicial efectiva.</p> <p>El fundamento de esta extensión radica en que la representación de los trabajadores tiene reconocida legalmente la función de supervisar el cumplimiento de las normas laborales, constituyendo además un mecanismo intermedio útil para evitar la judicialización de los conflictos.</p> <p>En conclusión, se declaró vulnerado el derecho fundamental del recurrente en amparo a la tutela judicial efectiva en su dimensión de la garantía de indemnidad.</p>

## 1.2. Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia	Descripción del caso
<p>Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, núm. 3944/2025, de 5 de septiembre de 2025.</p> <p><a href="#">PDF</a></p> 	<p>La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha estimado el recurso presentado por una teleoperadora que solicitó mantener el teletrabajo para cuidar a su madre de 82 años con párkinson.</p> <p>La empresa había rechazado la solicitud alegando motivos operativos genéricos, sin aportar una justificación concreta ni ofrecer alternativas, a pesar de que la trabajadora había desempeñado sus funciones en remoto durante cuatro años sin inconvenientes.</p> <p>El tribunal insiste en que los derechos de conciliación deben prevalecer sobre los intereses empresariales, y que el cumplimiento del principio de buena fe exige que la empresa justifique de manera concreta los motivos de su negativa. Asimismo, ambas partes están obligadas a entablar un proceso de negociación real, basado en el intercambio de propuestas recíprocas.</p> <p>El tribunal reconoce el derecho al teletrabajo en este caso y condena a la empresa al pago de 3.750 euros.</p>

## Publicación del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Fue aprobado en Consejo de ministros el 26 de agosto de 2025 y publicado por la Secretaría de Estado de trabajo en resolución de 8 de septiembre de 2025.

Este Plan incluye diecisiete objetivos agrupados en dos ejes:

- El primer eje se orienta a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, reforzando la labor inspectora. Se centra en las relaciones laborales individuales y colectivas, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y no discriminación, la promoción y protección del empleo y la lucha contra el trabajo no declarado.
- El segundo eje está orientado a transformar la organización a través de medidas estructurales, organizativas y operativas que aseguren un servicio público innovador, eficiente y de calidad

Para conseguir estos objetivos, se prevé un aumento de la plantilla de inspectores y subinspectores de trabajo en más de 500 profesionales, así como del personal técnico y administrativo, fomentando su cualificación y formación permanente.

Asimismo, la nueva estrategia planea una importante inversión para introducir mejoras tecnológicas, entre las que destaca la puesta en marcha de un expediente electrónico integral, un sistema de apoderamiento telemático y una sede electrónica renovada, junto con la creación de un laboratorio de informática forense para analizar grandes volúmenes de datos y detectar patrones de fraude.



## Trámite de urgencia para la modificación del registro de jornada.

Después del rechazo de la tramitación parlamentaria de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales el pasado 10 de septiembre de 2025, el Consejo de Ministros ha aprobado el 30 de septiembre de 2025 la tramitación urgente de la reforma del registro horario.



Aunque todavía no se ha publicado un texto definitivo, se espera que la reforma incluya la implantación de un registro digital de jornada al que puedan acceder en todo momento los trabajadores, los sindicatos y la Inspección de Trabajo.

Este nuevo sistema será verificable en tiempo real y busca garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales pactadas en el contrato, facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional y asegurar el derecho a la desconexión digital.

La tramitación por vía de urgencia permitirá reducir a la mitad los plazos habituales, ya que, entre otras simplificaciones, no será necesario someter el proyecto a una consulta pública previa.

# Nuestros Contactos



## César Navarro

Socio | Laboral

**T** +34 91 452 0177

**E** cesar.navarro@cms-asl.com



## Pablo Gutiérrez

Socio | Laboral

**T** +34 91 187 1924

**E** pablo.gutierrez@cms-asl.com



## Eva Ceca

Socia | Laboral

**T** +34 91 452 0023

**E** eva.cecaca@cms-asl.com



## Cristina Ridruejo

Counsel | Laboral

**T** +34 91 452 0179

**E** cristina.ridruejo@cms-asl.com



La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

[cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com) | [cms.law](https://www.cms.law)



Twitter



LinkedIn



cms.law

## CMS Law-Now™

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[cms-lawnow.com](https://www.cms-lawnow.com)

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de [cms.law](https://www.cms.law).

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

[cms.law](https://www.cms.law)

