NEWSLABOUR

N_47
Octubre 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

EN ESTE NÚMERO

>Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

> Derecho práctico

¿Puede el abogado externo de la empresa asumir el interrogatorio de parte en juicio?

> Asunto del mes

¿Debe la empresa proporcionar una silla ergonómica a quien teletrabaja?

> Sentencia del mes

El Tribunal Constitucional amplía la garantía de indemnidad a las reclamaciones ante los representantes de los trabajadore

Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, #NewsLabour recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

En esta edición no solo trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por TC sobre el alcance de la garantía de indemnidad.

Igualmente, no te pierdas el #DerechoPráctico sobre la posibilidad de los abogados externos de asumir el interrogatorio de parte.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Lucía Álvarez
lalvarez@rsm.es

> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Lucía Álvarez

Sentencia de la Audiencia Nacional del 30 de septiembre de 2025: se confirma el carácter no retribuido del permiso parental del artículo 48 bis ET

La AN desestima las demandas interpuestas por los sindicatos SEMAF, CCOO, UGT y ALFERRO contra el Grupo RENFE, en las que reclamaban el reconocimiento del carácter retribuido del permiso parental establecido en el artículo 48 bis ET. La Sala concluye que la Directiva UE 2019/1158 está correctamente traspuesta porque, aunque el permiso parental de ocho semanas no sea retribuido, el ordenamiento español ofrece ocho semanas con cobertura económica al computar conjuntamente el permiso de lactancia y la suspensión por nacimiento o adopción.

Además, rechaza la eficacia directa de la Directiva porque su artículo 8 no establece una obligación precisa e incondicional de retribución empresarial, sino que permite a los Estados optar entre retribución a cargo del empresario o prestación económica pública, decisión que corresponde al legislador y no a los Tribunales.

Sentencia del Tribunal Supremo del 1 de octubre de 2025: pensión de viudedad reconocida pese a no celebrarse el matrimonio autorizado por el Covid-19

Resuelve el TS recurso de casación unificadora interpuesto por el INSS y la TGSS contra la sentencia del TSJ de Madrid que reconoció el derecho al percibo de una pensión de viudedad a un hombre que había convivido *more uxorio* durante más de veinte años con su pareja fallecida el 30 de mayo de 2020, y con la que iba a contraer matrimonio el 11 de marzo de 2020.

El TS confirma el derecho a la pensión de viudedad, y aplica una interpretación finalista y flexible de la normativa de Seguridad Social, teniendo en cuenta la acreditada voluntad pública de contraer matrimonio mediante el expediente tramitado, la larga convivencia de más de veinte años y que el matrimonio no se celebró por causas totalmente ajenas a la voluntad de los contrayentes, considerando que todo ello justifica una excepción al requisito formal previo de inscripción como pareja de hecho o matrimonio exigido por el artículo 221.2 LGSS.

Sentencia del Tribunal Supremo del 6 de octubre de 2025: el TS niega legitimación a ETT para impugnar acta de comisión paritaria en conflicto colectivo

La empresa de trabajo temporal perdió su homologación para dar cursos de prevención de riesgos laborales en el sector del metal tras un el Acta de la Comisión Paritaria que estableció nuevos requisitos. La empresa solicitó que se declarase la nulidad del Acta mediante el inicio de una acción en materia de conflicto colectivo. La AN desestimó la demanda por considerar inadecuado esa modalidad procesal.

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Lucía Álvarez
lalvarez@rsm.es

El TS da parcialmente la razón a la Audiencia Nacional, confirmando que el conflicto colectivo sí es el procedimiento adecuado, pero declarando de oficio que la ETT carece de legitimación activa porque solo defiende su interés empresarial particular (esto es, continuar dando cursos), no intereses colectivos de trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo del 30 de septiembre de 2025: desestimación de demanda de revisión por acoso sexual: insuficiencia del auto de sobreseimiento provisional

Desestima el TS una demanda de revisión de sentencia firme presentada por la empresa y su administrador contra las sentencias que declararon nulo el despido de una trabajadora por vulneración de derechos fundamentales derivada de acoso y agresión sexual, condenándoles a pagar 55.000 euros de indemnización.

El Tribunal rechaza la demanda porque el auto de sobreseimiento provisional no es equiparable a una sentencia absolutoria firme, ya que carece de efectos de cosa juzgada material. Además, señala que la nulidad del despido se basó en múltiples violaciones de derechos fundamentales, incluida la vulneración del derecho a la indemnidad, que son independientes de los hechos investigados penalmente, por lo que incluso un sobreseimiento libre no habría permitido la revisión. ■

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Daniel Santamarina
dsantamarina@rsm.es

> Derecho práctico

¿Puede el abogado externo de la empresa asumir el interrogatorio de parte en juicio?

Daniel Santamarina

Como viene siendo habitual en la jurisdicción social, las demandas suelen incluir la solicitud de la práctica del interrogatorio de parte, citando expresamente a un representante legal de la empresa con conocimiento directo de los hechos objeto del litigio, a fin de ser interrogado sobre las cuestiones controvertidas.

A este respecto, la Sentencia núm. 449/2025, de 11 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ("TSJ de Madrid"), se pronuncia sobre la posibilidad de que dicho interrogatorio pueda ser asumido por el abogado externo de la empresa, cuando este cuenta con poder para representarla en juicio y facultad para absolver posiciones.

No es extraño que, por razones de economía procesal y organización interna, las empresas opten por otorgar poderes a sus letrados externos para que comparezcan en su nombre, evitando así que los administradores, gerentes o directivos deban interrumpir sus funciones ordinarias para acudir al juicio. Sin embargo, esta práctica habitual ha sido cuestionada por **el TSJ de Madrid, que rechaza frontalmente su validez cuando el compareciente carece de conocimiento directo de los hechos o no forma parte de los órganos sociales de la empresa**.

La citada resolución establece que **el abogado externo no puede sustituir al representante legal de la sociedad en el interrogatorio de parte, salvo que, además de la representación procesal, ostente facultades orgánicas de dirección o gestión dentro de la empresa y conocimiento directo de los hechos objeto del pleito**. En caso contrario, las respuestas ofrecidas por el letrado podrían ser valoradas, como una ficta *confessio*, esto es, como un reconocimiento tácito de los hechos objeto de interrogatorio, con las consecuencias probatorias que ello conlleva.

Concretamente, el TSJ de Madrid, para llegar a tal conclusión se apoya en los siguientes fundamentos jurídicos:

(I) **La declaración del abogado externo**, aunque cuente con poder de representación procesal y facultad para absolver posiciones, **no equivale a la de un representante legal de la sociedad con conocimiento directo**, ya que el letrado, afirma la Sala, suele conocer los hechos por la información que le facilita la empresa, y no por su participación o experiencia personal en los mismos.

(II) **De acuerdo con una interpretación estricta y rigurosa** de los artículos 91.3 y 91.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS"), **el interrogatorio de parte debe ser realizado por quien forme parte de los órganos de representación de la sociedad**, tales como administradores, gerentes o directivos, o por quien haya intervenido directamente en los hechos en nombre del empresario.

(III) **Aunque existen criterios jurisprudenciales menos restrictivos**, el Tribunal considera que *"no es admisible que el interrogatorio de parte lo efectúe un letrado que únicamente tiene conferido 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"*.

En consecuencia, **el TSJ de Madrid considera que debe rechazarse frontalmente que un abogado externo**, quien asume exclusivamente la representación o defensa jurídica en juicio, **pueda absolver posiciones en nombre de la empresa**.

De confirmarse este criterio por el Tribunal Supremo, la sentencia podría implicar un cambio relevante en la práctica procesal, puesto que los abogados externos no podrían sustituir automáticamente al representante legal de la empresa en el interrogatorio de parte.

Por tanto, para asegurar la validez de esta prueba y evitar el riesgo de que los hechos se tengan por reconocidos por omisión, **las empresas deberían garantizar la comparecencia de un representante integrado en sus órganos sociales y con conocimiento directo de los hechos litigiosos**.

Si quieres conocer cómo puede afectar esta resolución a tu empresa o necesitas asesoramiento específico sobre su aplicación práctica, no dudes en ponerte en contacto conmigo. ■

Si tienes dudas en relación con esta u
otras cuestiones, contacta con nosotros.

Roberto Villón
rvillon@rsm.es

> Asunto del mes

¿Debe la empresa proporcionar una silla ergonómica a quien teletrabaja?

Roberto Alexander Villón

El auge del teletrabajo sigue generando nuevos interrogantes para las empresas: ¿deben asumir el coste del mobiliario doméstico utilizado por sus empleados? ¿Existe obligación legal de proporcionar sillas ergonómicas, pantallas o escritorios a quienes trabajan desde casa? ¿Y qué sucede con los principios de igualdad respecto a quienes acuden presencialmente a la oficina?

Estas cuestiones han sido objeto de debate constante desde la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y ahora, el Tribunal Supremo, en su reciente Sentencia 760/2025, de 10 de septiembre, ha sentado doctrina sobre uno de estos aspectos: la obligación empresarial de facilitar una silla ergonómica a los teletrabajadores.

¿Qué ha resuelto el Supremo?

El Alto Tribunal ha desestimado el recurso planteado por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, confirmando la interpretación de la Audiencia Nacional: **no existe una obligación general de la empresa de proporcionar sillas ergonómicas a todas las personas que teletrabajan**.

La Sala recuerda que el derecho a la dotación de medios (art. 11 Ley 10/2021) y la compensación de gastos (art. 12) deben concretarse en el acuerdo individual de teletrabajo o, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, y en este caso ninguno de ellos incluía la silla como elemento obligatorio.

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Roberto Villón
rvillon@rsm.es

Además, el Tribunal distingue entre las condiciones de trabajo –como la jornada, la retribución o la promoción profesional– y los medios materiales utilizados en la prestación. La silla no constituye una condición laboral equiparable a aquellas, sino un elemento instrumental sujeto a la evaluación individual de riesgos.

Por tanto, **la empresa sólo deberá facilitar mobiliario ergonómico cuando exista una prescripción médica o una recomendación del servicio de prevención**, conforme al plan de prevención y a la evaluación individual del puesto. De no ser así, basta con que compense los gastos de teletrabajo, como hace en este caso con el abono mensual de 30 euros brutos a toda la plantilla.

¿Y el principio de igualdad entre teletrabajadores y presenciales?

El Supremo rechaza que exista vulneración del principio de igualdad del artículo 4.1 de la Ley de Trabajo a Distancia.

El hecho de que las personas presenciales utilicen en las oficinas sillas ergonómicas no implica que deba replicarse exactamente ese entorno en los domicilios, dado que **el teletrabajo no es una mera extensión física del centro de trabajo, sino una modalidad voluntaria y sujeta a condiciones pactadas**.

La obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud no puede confundirse con un deber genérico de dotar a todos los teletrabajadores de mobiliario doméstico completo.

Claves prácticas de esta doctrina

- La empresa cumple con la Ley 10/2021 si realiza la evaluación de riesgos individual y proporciona los medios que resulten necesarios según esa evaluación.
- No hay obligación general de entregar sillas ergonómicas a todo el personal en remoto, salvo prescripción médica.
- La compensación económica por gastos (luz, conexión, medios, etc.) puede llegar a cubrir parte del equipamiento ordinario.
- Los convenios o acuerdos individuales pueden ampliar derechos, pero no existe un deber automático de equiparación con el personal presencial, en cuanto al mobiliario que estos pueden tener a disposición en las oficinas de la empresa.

Esta sentencia del Tribunal Supremo marca un punto de equilibrio entre la protección de la salud laboral y la autonomía empresarial en la organización del teletrabajo, así como también refuerza la idea de que el cumplimiento preventivo no se mide por la entrega indiscriminada de mobiliario, sino por la adecuación de las medidas a cada puesto y persona.

Para las empresas, implica revisar sus acuerdos de teletrabajo y protocolos de prevención, asegurando que se incluyan mecanismos claros para solicitar material ergonómico en los casos necesarios y mantener la trazabilidad documental de cada evaluación. ■

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Gadea Saldaña
gsaldana@rsm.es

> Sentencia del mes

El Tribunal Constitucional amplía la garantía de indemnidad a las reclamaciones ante los representantes de los trabajadores

Gadea Saldaña

El Pleno del Tribunal Constitucional, en su Sentencia 148/2025, de 9 de septiembre, ha sentado un criterio de gran trascendencia en materia de tutela judicial efectiva y derechos laborales. En esta resolución, **el Tribunal amplía el alcance de la garantía de indemnidad** —como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 de la Constitución— **para incluir en su ámbito de protección las reclamaciones formuladas por las personas trabajadoras ante la representación legal de los trabajadores, aun cuando no se haya acudido a la vía judicial**.

Veamos el caso concreto...

El asunto resuelto tiene su origen en un despido que se produce poco después de que la persona trabajadora presentara una reclamación ante el comité de empresa, denunciando una modificación en su cuadrante laboral que consideraba contraria a los acuerdos alcanzados entre la empresa y la representación de los trabajadores. Tras la intervención del comité, la empresa rectificó la medida impugnada, pero pocos días después procedió al despido de la persona afectada.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social declaró nulo el despido, al entender que la extinción de la relación laboral constituía una represalia por haber ejercido el derecho a reclamar frente a una actuación empresarial, lo que suponía una vulneración de la garantía de indemnidad. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia revocó dicha decisión y calificó el despido como improcedente, argumentando que la garantía de indemnidad únicamente protege frente a represalias derivadas de actuaciones judiciales o de actos procesales, y no ante simples quejas o comunicaciones internas. Posteriormente, el Tribunal Supremo inadmitió el recurso de casación, confirmando así la sentencia del tribunal autonómico.

Ante esta situación, la persona afectada acudió al Tribunal Constitucional, que finalmente estimó el recurso de amparo y declaró vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva.

El razonamiento del Tribunal Constitucional

Hasta el momento, dicha garantía se había aplicado a represalias por el ejercicio de acciones judiciales, actos preparatorios de éstas o denuncias ante la Inspección de Trabajo. Con esta nueva resolución, el Constitucional amplía esa protección a las reclamaciones efectuadas ante los representantes de los trabajadores, al considerar que constituyen un cauce formal y legítimo para la defensa de los derechos laborales.

El Tribunal fundamenta su decisión en tres elementos esenciales:

1. **Conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva**. La garantía de indemnidad protege frente a cualquier represalia por actuaciones razonables y de buena fe orientadas a la defensa de los derechos laborales. Limitarla exclusivamente a las actuaciones judiciales supondría un retroceso en la protección constitucional, dejando sin cobertura vías legalmente previstas para resolver conflictos dentro de la empresa.

2. **Función institucional de la representación de los trabajadores**. El artículo 64.7 a) 1 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al comité de empresa y a los delegados de personal una función de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y de los acuerdos colectivos, así como la posibilidad de emprender acciones ante el empleador. Por tanto, las reclamaciones que se canalizan a través de dichos órganos no son meras quejas internas, sino actos formalizados y con relevancia jurídica.

3. **Prevención del efecto disuasorio**. El Tribunal advierte que excluir de la protección constitucional las reclamaciones dirigidas a la representación legal de los trabajadores podría generar un efecto desalentador, disuadiendo a los empleados de recurrir a estos cauces por temor a represalias. Ello supondría un debilitamiento de los mecanismos de participación y control reconocidos por la Constitución y las leyes, además de incentivar innecesariamente el recurso directo a los tribunales.

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Gadea Saldaña
gsaldana@rsm.es

A partir de estos argumentos, **el Tribunal concluye que las reclamaciones presentadas ante la representación legal de los trabajadores deben entenderse comprendidas dentro del ámbito de la garantía de indemnidad**, por cuanto se desarrollan en conexión con la finalidad de la tutela judicial efectiva y persiguen la resolución de conflictos laborales sin necesidad de acudir a la vía judicial.

El fallo del Tribunal Constitucional anula las resoluciones judiciales previas que habían negado la existencia de vulneración del derecho fundamental y declara la nulidad del despido, restableciendo la firmeza de la sentencia dictada en primera instancia. En consecuencia, la empresa deberá readmitir a la persona trabajadora y abonarle los salarios dejados de percibir, al haberse constatado que la extinción contractual fue una represalia contraria a los derechos fundamentales.

Esta sentencia amplía la protección constitucional frente a las represalias empresariales más allá de las actuaciones judiciales o administrativas, reconociendo la relevancia jurídica de los mecanismos internos de resolución de conflictos dentro de la empresa.

En definitiva, **el Tribunal marca un nuevo hito en la evolución de la doctrina constitucional al reconocer que la tutela judicial efectiva no se agota en el acceso a los tribunales**, sino que también ampara las vías legítimas de diálogo y reclamación interna orientadas a la defensa de los derechos laborales. Con ello, el Tribunal Constitucional contribuye a consolidar un modelo de relaciones laborales más garantista, participativo y respetuoso con los valores democráticos y los principios de justicia social que inspiran la Constitución.

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■

Esta sentencia amplía la protección constitucional frente a las represalias empresariales más allá de las actuaciones judiciales o administrativas, reconociendo la relevancia jurídica de los mecanismos internos de resolución de conflictos dentro de la empresa.

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

RSM

RSM Spain
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Proffesional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025