

Presentación del número 9/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

En el número del mes de noviembre de la RJL se comentan, como es habitual, diez resoluciones judiciales de actualidad.

El primer análisis, a cargo de *Luisa María Gómez Garrido*, se proyecta sobre la **STJUE (Sala Sexta) de 9 de octubre de 2025 (C-110/24)**, que estudia si los desplazamientos desde el centro base de la empresa al lugar efectivo de trabajo deben considerarse como tiempo efectivo de trabajo, abogando, de acuerdo con sus propios precedentes, que ese tiempo sí debe considerarse efectivamente como tiempo laboral.

La **STC 148/2025, de 9 de septiembre**, estudiada por *Magdalena Nogueira Guastavino*, perfila la expansión constitucional de los márgenes laborales la garantía de indemnidad, abogando porque su ámbito de cobertura integre a las reclamaciones de los trabajadores hechas a los comités de empresa para que actúen como intermediarios ante el empleador en proyección de su competencia de vigilancia normativa.

La **STS-PEN 870/2025, de 23 de octubre**, glosada por el *Director de RJL*, desentraña el fraude a la Seguridad Social cometido por pensionista de viudedad que no comunica a la Seguridad Social que ha contraído nuevo matrimonio religioso, determinando que efectivamente ha existido un verdadero matrimonio, que, en consecuencia, existía un deber efectivo de comunicación de dicha circunstancia al INSS dada su condición de pensionista de viudedad, y clarificando la responsabilidad civil derivada del hecho delictivo de obtener fraudulentamente una prestación de Seguridad Social.

Pilar Rivas Vallejo da cuenta de la **STS-CON 1119/2025, de 11 de septiembre**, que se pronuncia por primera vez sobre la interpretación del derecho de acceso a información o de transparencia referida al uso de algoritmos en la adopción de decisiones automatizadas por las administraciones públicas, entendiendo que el derecho de acceso a la información pública en caso de decisiones automatizadas incluye también el acceso al código fuente.

La **STS-SOC 760/2025, de 10 de septiembre**, escrutada por *María Emilia Casas Baamonde* resuelve la controversia sobre el deber empresarial de dotar de una silla ergonómica, similar a la existente en los centros de trabajo para los trabajadores presenciales, a los trabajadores a distancia regulares, sin que exista en el caso una obligación empresarial legal, convencional o contractual, de facilitar la silla como

instrumento de teletrabajo. Desde el punto de vista preventivo la resolución confirma la práctica de la empresa de subordinar la entrega de la silla a la solicitud individual de las personas teletrabajadoras, bajo prescripción médica y aprobación del servicio médico de prevención, puesto que el plan de prevención de la empresa no detecta el riesgo ergonómico asociado a los puestos de teletrabajo.

Susana Rodríguez Escanciano analiza la **STS-SOC 808/2025, de 23 de septiembre**, que garantiza la desconexión total de las personas trabajadoras durante la hora de interrupción de su trabajo para comer, entendiendo que dicho periodo no puede ser considerado como tiempo «a disposición», sino como estricto tiempo de descanso.

La **STS-SOC 831/2025, de 25 de septiembre**, examinada por *Belén García Romero* causante de la prestación por nacimiento y cuidado de menor solicitada por el padre cuya filiación biológica no matrimonial ha sido declarada por sentencia judicial firme dictada en el orden jurisdiccional civil con posterioridad al nacimiento.

María Areta Martínez radiografía la **STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre**, que entiende que la sanción disciplinaria impuesta a una trabajadora es nula porque la comunicación escrita remitida por la empresa no fija su fecha de efectos ni recoge un criterio objetivo y razonable que permita concretar de algún modo su fecha de cumplimiento, quedando supeditada tal concreción a la decisión unilateral de la empresa.

La **STS-SOC 877/2025, de 2 de octubre**, comentada por *Fernando Lousada Arochena*, aborda una cuestión novedosa en relación con la aplicación de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, pues para afirmar el riesgo no solo tiene en consideración la existencia de riesgos objetivos en el puesto de trabajo, sino que también debe apreciarse la condición particular de la trabajadora que desempeña dicho puesto de trabajo.

Emilio Palomo Balda revisa la **STSJ de Extremadura-SOC 540/2025, de 1 de septiembre**, que concreta si la inobservancia por la Administración demandada del deber de evaluar los riesgos psicosociales presentes en el puesto desempeñado por la actora y en su centro de trabajo, así como el de implementar medidas efectivas para eliminarlos o reducirlos, puede ser una variable a tener en consideración para concretar la vulneración de su derecho fundamental a la integridad física y moral que justifique la indemnización solicitada por el daño moral derivado de su pretendida lesión.