



DESPIDO NULO POR REPRESALIA

El Tribunal Constitucional, según nota informativa del propio Tribunal de fecha 10/09/2025, ha declarado nulo el despido de un trabajador motivado por la reclamación que éste presentó ante el Comité de Empresa por incumplimiento de sus condiciones laborales. El tribunal subraya que la **garantía de indemnidad** (art. 24 de la CE) protege no solo a quienes acuden a los tribunales, sino también a quienes recurren a la **representación legal de los trabajadores** en defensa de sus derechos. La sentencia refuerza la prohibición de represalias empresariales y evita el “*efecto desaliento*” que podría disuadir a los empleados a ejercitar legítimamente sus derechos laborales.

INCAPACIDAD TEMPORAL. CITACIÓN POR SMS Y EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en la sentencia dictada el 09/07/2025, ha confirmado la **extinción de la prestación de IT por la incomparecencia de la trabajadora a un reconocimiento médico** al que fue citada mediante SMS certificado. La Sala destaca que la mutua utilizó un sistema acreditado de **notificación electrónica**, expresamente autorizado por la trabajadora en el parte de IT. La falta de lectura del mensaje, o la alegación de desconocimiento, no excluyen la eficacia de la citación ni justifican la ausencia, dado que el **SMS se considera un medio válido y fehaciente de comunicación**, conforme al RD 625/2014. En consecuencia, la incomparecencia se calificó como injustificada, con la consiguiente pérdida del derecho al subsidio.

TELETRABAJO: SILLAS ERGONÓMICAS

El Tribunal Supremo, según nota de prensa del Poder Judicial publicada el 24/09/25, ha confirmado la **validez de la política empresarial** que limita la entrega de sillas ergonómicas a teletrabajadores únicamente cuando exista **prescripción médica** y autorización del servicio de prevención. La Sala descarta la vulneración del principio de igualdad respecto al personal presencial, al entender que la silla no constituye una **condición de trabajo esencial** equiparable al horario o a la remuneración. Tampoco está prevista en los acuerdos individuales de teletrabajo ni en el convenio colectivo aplicable. En consecuencia, la empresa cumple con sus obligaciones mediante la dotación pactada (portátil, cargador, auriculares, ratón) y la **compensación de gastos de 30 euros mensuales**, sin que exista deber de entregar de forma generalizada sillas ergonómicas a toda la plantilla.

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

El Tribunal Supremo, en la sentencia dictada el 18/07/2025, ha confirmado la **nulidad de la decisión empresarial consistente en imponer unilateralmente servicios de seguridad y mantenimiento durante una huelga de los servicios jurídicos de un sindicato**. El Supremo distingue entre los servicios mínimos, que buscan mantener la actividad productiva durante la huelga, y los servicios de seguridad y mantenimiento del art. 6.7 RDL 17/1977, que solo pretenden garantizar la

reanudación de la actividad al finalizar la huelga. En este caso, los requerimientos enviados a abogados y graduados sociales obligaban a realizar tareas ordinarias (suspensiones de vistas, comparecencias, actuaciones procesales urgentes), lo que equivalía a mantener el funcionamiento normal del departamento jurídico y no a preservar su reanudación posterior. La Sala concluye que **esta actuación vulneró el derecho fundamental de huelga**, confirmando la indemnización de 7.501 € por trabajador afectado.