

El acuerdo tipo de teletrabajo no negociado no vulnera el derecho de libertad sindical ni los derechos de información y consulta.

Inmaculada Ballester Pastor

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

Resumen: *El acuerdo de trabajo a distancia debe suscribirse de forma individual entre la empresa y los trabajadores implicados para demostrar la voluntariedad de asumir dicha forma de organización del trabajo y en él se redactan aquellas previsiones que sean necesarias para el correcto funcionamiento de la relación de trabajo en remoto. Cuando este acuerdo adopta la naturaleza de acuerdo-tipo resuelve el Alto Tribunal que es válido a pesar de que no haya sido fruto de un acuerdo entre la empresa y la representación laboral de los trabajadores. También resuelve el Alto Tribunal si las cláusulas de este acuerdo-tipo son nulas o, de lo contrario, se adecúan al dictado de las normas legales y convencionales a las que queda limitado.*

Palabras clave: *Acuerdo. Teletrabajo. Trabajo a distancia. Autonomía de la voluntad. Reversión.*

Abstract: *A remote work agreement must be executed individually between the company and the employees involved to demonstrate the voluntary nature of adopting this work arrangement; the agreement sets out the provisions necessary for the proper functioning of the remote employment relationship. When such an agreement takes the form of a standard agreement, the High Court has ruled that it is valid even if it did not result from an agreement between the company and the workers' representatives. The High Court also determines whether the clauses of this standard agreement are void or, conversely, comply with the applicable statutory and collective bargaining regulations.*

Keywords: *Agreement. Telework. Remote work. Freedom of contract. Reversion.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00755

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:2256*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

El trabajo en remoto es voluntario y requiere la firma de un acuerdo de trabajo a distancia individual que, al aplicarse a un colectivo amplio de trabajadores por la misma empresa da lugar a la confección de un acuerdo de teletrabajo tipo al que se adhieren los trabajadores, lo que tiene el riesgo de culminar en un pacto con desequilibrios. En el conflicto que aquí se resuelve existe un pacto colectivo de teletrabajo no consensuado entre CIG y la mercantil Unísono que se aplica a los trabajadores. CIG demanda a la empresa Unísono al entender que este acuerdo vulnera el derecho de libertad sindical y los derechos de información y consulta. La Audiencia Nacional desestima en un primer pronunciamiento dicha pretensión y en el actual recurso de casación el Alto Tribunal ratifica esta decisión. Además de ello, el Alto Tribunal analiza, una a una, si ciertas cláusulas del mentado acuerdo–tipo son nulas a la vista de lo dispuesto en la normativa legal y convencional y confirma – también– lo que ya había concluido ya a este respecto la Sentencia recurrida.

El sindicato (CIG) denuncia el procedimiento de creación del acuerdo y entiende que se ha vulnerado su derecho de información y consulta por no habersele dado traslado de determinadas cláusulas del acuerdo–tipo (la 16.^a y 17.^a) y por no haber la empresa negociado los concretos términos del acuerdo de teletrabajo. En concreto CIG denuncia que con este comportamiento se han infringido los artículos 34.8.^a y 64.5.^o ET, el artículo 6.^o de la Ley 10/2021 y el artículo 44.1.^o de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 14, 28.1.^o y 39 CE.

No obstante, como se verá, el Tribunal Supremo ratifica la decisión de la Audiencia ahora recurrida y entiende que no se han vulnerado los derechos de información y consulta de la RLT ya que ninguna de estas normas exige dicha negociación y acuerdo entre la empresa y la RLT. Seguidamente el Alto Tribunal indaga también las cláusulas impugnadas del mentado acuerdo–tipo y acaba comprobando su casi completo ajuste a las normas a las que éste debe quedar limitado, incluyendo el artículo 19.^o del convenio colectivo aplicable a la empresa. No obstante, el Alto Tribunal llega a esta conclusión no sin advertir también que dicha validez no implica que la aplicación de estas cláusulas no pueda dar lugar, en su caso, a la presentación de una demanda en casos concretos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 476/2026, de 12 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 31/2025.

ECLI:ES:TS:2026:2256

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El origen del presente recurso se encuentra en la demanda interpuesta por la Confederación Intersindical Galega (CIG)^[1] en materia de conflicto colectivo contra la sociedad Unísono Soluciones de Negocio, S.A, una demanda en la que se solicita, en primer lugar, la declaración de la nulidad íntegra del acuerdo–tipo de teletrabajo elaborado por la mercantil o, subsidiariamente, de sus cláusulas 16.^a y 17.^a por infracción de los derechos de información y consulta de la representación legal de las

personas trabajadoras; además, añadido a ello, CIG pide la nulidad de algunas de las cláusulas que aparecen en dicho acuerdo–tipo, en concreto, la segunda, la tercera, la quinta, la octava, la décima, la undécima y la decimosexta^[2]. Y, en tercer lugar, la demanda de CIG se cierra con la pretensión adicional de que se declare que ha sido vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical al haberse conculcado los derechos de información y consulta en la elaboración del acuerdo–tipo. Por eso, CIG pide condenar a la mercantil a abonar la cantidad de 7.500 euros en concepto de indemnización por daños morales. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de octubre estima parcialmente la demanda fallando, lo primero, que la mercantil no ha conculcado el derecho de información y consulta de la RLT y declarando, en segundo lugar, la nulidad de sólo dos de las cláusulas: la cláusula segunda –en un concreto apartado^[3]– y la cláusula quinta, en su totalidad^[4].

El recurso que tenemos entre manos lo presenta CIG contra dicha Sentencia y en él se solicita la casación y la anulación del pronunciamiento y la estimación total de la demanda de conflicto colectivo y ya adelantamos –a modo de *spoiler*– que el Alto Tribunal ratifica la decisión de la Audiencia Nacional, casi en sus mismos términos. Pero antes de adentrarnos en la Fundamentación Jurídica de la Sentencia del Alto Tribunal hay que recopilar algunos datos clave que envuelven el proceso de elaboración del presente acuerdo–tipo de teletrabajo cuestionado y que son relevantes para entender cómo el Alto Tribunal ha resuelto el conflicto:

- Según se deduce del tenor literal de los hechos declarados probados^[5], la RLT no sólo han sido reiteradamente informada y consultada del acuerdo–tipo de teletrabajo mientras se ha redactado, sino que la empresa ha llegado a negociarlo, habiéndose cruzado las partes varios correos con propuestas e informes, incluso ha intervenido como mediador el SIMA tras haber presentado CIG propuesta de mediación, pero finalmente no se alcanza acuerdo alguno (FJ 3.º).
- Mientras se han producido estos intentos de negociación el 14 de marzo de 2023 se suscribe el III Convenio colectivo de Contact center^[6] aplicable a la empresa, norma convencional cuyo artículo 19.º regula el trabajo a distancia (HP 9.º). Como consecuencia de lo anterior, el acuerdo de teletrabajo impugnado ha sido sustituido por otro nuevo de 2024, aunque el acuerdo impugnado todavía podría resultar todavía aplicable a algún trabajador.
- El acuerdo–tipo cuestionado por CIG no ha sido regulado o incluido dentro del convenio colectivo aplicable a la empresa, aunque el convenio colectivo aplicable –III Contact Center– sí incluye un precepto dedicado al trabajo a distancia –el art. 19.º–.
- La empresa ha compartido las copias básicas de los acuerdos de trabajo a distancia con la RLT a través de una aplicación «drive» corporativa y los Tribunales han avalado esta herramienta como válida a estos efectos^[7] y la empresa dispone de una política de uso de correo corporativo^[8].

IV. Doctrina básica

El recurso de casación tiene cinco motivos, todos ellos formulados al amparo del artículo 207.e) LRJS. La mercantil Unísono ha impugnado el recurso solicitando su desestimación y la confirmación de la Sentencia recurrida y el Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso, pero antes de resolverlos, uno a uno, el Alto Tribunal efectúa una serie de aclaraciones para adentrarse mejor en el supuesto de hecho que aquí se resuelve.

1. Acuerdo individual de teletrabajo y su imbricación con el convenio colectivo: la singularidad del supuesto actual

Lo que ha de resolverse en el primer motivo del recurso es si los acuerdos de teletrabajo de la empresa Unísono vulneran, o no, el derecho de libertad sindical de CIG y los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras por la ausencia de negociación de los concretos términos del acuerdo tipo de teletrabajo por parte de la mercantil, pero antes de ello –tras recordar los argumentos esgrimidos a este respecto por la Sentencia recurrida^[9]– el Tribunal acude a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y a la doctrina sentada por el Alto Tribunal contenida en la Sentencia 1041/2025, de 11 de noviembre^[10], y lo hace para dejar bien sentado lo siguiente:

- El trabajo a distancia es necesariamente voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora y requiere preceptivamente la firma del acuerdo de trabajo a distancia (art. 5.1 de la Ley 10/2021), un acuerdo que es individual y no colectivo.
- Según la STS 1041/2025, «el acuerdo de teletrabajo debe ser necesariamente individual como expresión imprescindible del aludido principio de voluntariedad; por lo que tal acuerdo no puede ser suplido por pacto o convenio de carácter colectivo.» Ahora bien, «el contenido del acuerdo de teletrabajo, esto es, las condiciones en las que esta modalidad de trabajo debe prestarse, deben someterse y respetar lo que al respecto establezca la ley y la negociación colectiva, (ex. Art. 3.º ET)^[11].
- La Ley 10/2021 otorga centralidad al derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) ya que realiza numerosas llamadas e invitaciones a dicha negociación para que regule el trabajo a distancia (entre otras, disposición adicional primera y artículos 5.1 y 3, 7, 8.3, 11.1, 12.2, 13, 14, 17.3 y 18.2 Ley 10/2021) pero la Ley 10/2021 no establece que el acuerdo de trabajo a distancia a suscribir por las partes del contrato de trabajo tenga que ser previamente negociado con la representación legal de los trabajadores.
- La negociación colectiva sí puede introducir previsiones al respecto, pero el artículo 19 del convenio colectivo aplicable a la empresa no realiza una regulación detenida de modelo del acuerdo tipo de trabajo a distancia, sino que se centra en el establecimiento de determinadas previsiones al respecto (porcentajes de plantilla en situación de trabajo a distancia, asignación a centro de trabajo, dotación de medios y compensación de gastos, dotación de correo corporativo, cantidades a percibir por los gastos restantes, y copia a la representación legal de las personas trabajadoras de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones)^[12].

2. Motivo primero: el derecho de libertad sindical de cig y los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras: no es preciso que el acuerdo tipo de teletrabajo se negocie

Muy resumidamente resuelve, lo primero, el Tribunal Supremo si el omitir aspectos de las cláusulas 16.^a y 17.^a del acuerdo de teletrabajo por parte de la empresa a los sindicatos atentaría al derecho de libertad sindical y a los derechos de información y consulta de la RLT, tal como se reclama al inicio del recurso. Y, a este respecto, compartiendo los argumentos de la Sentencia recurrida se señala que la empresa no está obligada a ello pues la mercantil emite respuesta sobre los aspectos más controvertidos del acuerdo, entre los que se trata la devolución de medios materiales o la reversibilidad del trabajo a distancia, por lo que no puede afirmarse la inexistencia de información sobre los aspectos contenidos en las cláusulas 16.^a y 17.^a provoquen dicha infracción legal.

Tras ello, aborda a continuación el Alto Tribunal si la Sentencia recurrida ha infringido, o no, los artículos 34.8.º, 64.5.º ET, el artículo 6.º de la Ley 10/2021 y el artículo 44.1.º de la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 14,28,1.º y 39 CE.

El Alto Tribunal da la razón al Ministerio Fiscal y hace suyas, también, gran parte de las argumentaciones de la sentencia recurrida y concluye, en suma, que ninguno de dichos preceptos permite alcanzar la conclusión de que el acuerdo individual de trabajo a distancia debe ser previamente negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y lo hace repasándolos uno a uno

Respecto del artículo 64 ET, el Tribunal destaca que el precepto reconoce a la RLT los derechos de información y consulta, pero no estrictamente el derecho de negociación colectiva; tampoco el artículo 19 del convenio colectivo aplicable establece nada ni genera ningún derecho de negociación a la RLT; y a la misma conclusión se llega analizando el artículo 34.8.º ET, el artículo 19.º del convenio colectivo aplicable (cuya infracción no denuncia el motivo del recurso), el artículo 44.1.º de la LO 3/2007, y el artículo 6.º de la Ley 10/2021 ya que ninguno de dichos preceptos incorpora esta obligación negociadora de la empresa con la RLT. Asimismo, el Alto Tribunal añade a lo anterior que tampoco el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 10/2021 establece esa obligación legal negociadora, sino que se limita a disponer que la empresa ha de entregar a la RLT una copia de todos los acuerdos de trabajo que se realicen y de sus actualizaciones y a ello se refiere igualmente el apartado 10 del artículo 19 del convenio colectivo aplicable. Además, consta en los hechos probados que la empresa compartía las copias básicas de los acuerdos de trabajo a distancia con la representación legal de las personas trabajadoras. Por lo tanto, ni la Ley 10/2021 ni el convenio colectivo aplicable disponen que esos acuerdos, ni su eventual modelo tipo, hayan de negociarse con esta representación.

Por consiguiente, concluye el Alto Tribunal que la sentencia recurrida no ha vulnerado los artículos 14 (igualdad y no discriminación), 28.1 (libertad sindical) y 39 (protección de la familia y de los hijos) CE, por no haber negociado, siempre en los términos pretendidos por el recurso, el acuerdo tipo de teletrabajo con la representación legal de las personas trabajadoras, por lo que al no haberse vulnerado derecho fundamental alguno, y en particular el derecho de libertad sindical del sindicato recurrente, no cabe reconocer a este sindicato la indemnización que reclama de 7.500 euros.

3. Motivos segundo a quinto: el análisis y las validez de varias cláusulas del acuerdo-tipo

A lo largo de los siguientes motivos se resuelve si deben entenderse nulas, o no, las cláusulas del acuerdo-tipo que ha sido denunciado por entender que su texto vulnera alguna norma.

Así, el motivo segundo del recurso denuncia que la cláusula segunda del acuerdo tipo de teletrabajo infringe el artículo 19.7 del convenio colectivo de aplicación^[13], una infracción que es desestimada por el Alto Tribunal.

Para ello, lo primero, el Tribunal recuerda que la Sentencia recurrida ya rechazó que la empresa estuviera limitando con esta previsión los medios a disposición de la persona trabajadora ya que el artículo 19.7 del convenio colectivo aplicable establece que la empresa ha de facilitar las herramientas y medios necesarios para el uso del doble factor de autenticación «en el caso de que fuera necesario» dicho sistema y que, en efecto, había resultado acreditado que la empresa realiza la entrega de los medios «cuando es necesario para la prestación de servicios.». Ahora, aduce el Tribunal, aunque la parte recurrente alega que el artículo 19.7 del convenio colectivo aplicable establece un sistema de *numerus apertus* de entrega de medios y herramientas, mientras que la cláusula segunda parte de un sistema de *numerus clausus*, se concluye que esta genérica alegación no puede conducir a declarar la íntegra nulidad de la cláusula segunda, sin perjuicio de las demandas colectivas e individuales que se

puedan formular en aquellos casos en que la empresa no haga entrega de todos los medios y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo a distancia.

Por su parte, el motivo tercero del recurso denuncia que la cláusula tercera del acuerdo tipo de teletrabajo vulnera el artículo 1256 del Código Civil y, otra vez, este motivo es desestimado.

Dicha cláusula dispone que la persona trabajadora se compromete a realizar los viajes y desplazamientos que sean necesarios para el desempeño de su prestación de servicios en los mismos términos que la modalidad de prestación de servicios presencial y que, igualmente, cada vez que sea requerida, deberá asistir a las reuniones presenciales y atender cursos de formación, precisándose que la necesidad de desplazarse le será comunicada a la persona trabajadora con la antelación suficiente, sin que en ningún caso se produzca en el mismo día, salvo fuerza mayor.

El Tribunal comparte los argumentos de la sentencia recurrida sobre esta cláusula aunque añadiendo que se alcanza dicha conclusión sin perjuicio de las demandas que se puedan interponer en supuestos concretos, y que es razonable que la persona trabajadora tenga que asistir a reuniones presenciales y a cursos de formación, y que –como admite el propio escrito de impugnación de la empresa– la convocatoria empresarial y su antelación han que realizarse necesariamente conforme las exigencias de la buena fe.

El motivo cuarto del recurso denuncia que la cláusula 10.^a del acuerdo tipo de teletrabajo^[14] infringe el artículo 5.3 de la Ley 10/2021^[15] y el artículo 19.4 del convenio colectivo aplicable^[16], y es nuevamente desestimado por el Alto Tribunal.

La denuncia se ciñe no a la letra a) de la cláusula 10.^a, que sí se ajusta al artículo 5.3 de la Ley 10/2021 y al artículo 19.4 del convenio colectivo aplicable, sino que pone en duda la legalidad de la letra b) de la cláusula décima. Señala el recurso que, a la vista de la Ley 10/2021, el acuerdo de teletrabajo solo puede regular los términos de ejercicio de la reversibilidad si el convenio colectivo no se pronuncia al respecto y dado que aquí el convenio colectivo sí se ha pronunciado, el acuerdo de teletrabajo no puede regular nada sobre aquel ejercicio; no obstante, esta interpretación del precepto –sostiene el Tribunal– resulta ser excesivamente rígida ya que una cosa es que, si el convenio colectivo regula los términos de ejercicio de la reversibilidad, obviamente el acuerdo individual de trabajo a distancia tiene que respetar esa regulación, y otra cosa bien distinta es que si, como es aquí el caso, el convenio colectivo nada dice sobre supuestos de reversibilidad temporal, el acuerdo individual sí pueda introducir alguna regulación al respecto; por ello, en este caso, el acuerdo de trabajo a distancia está en principio actuando en «defecto» de negociación colectiva, por lo tanto, no hay motivos, en consecuencia, para declarar la íntegra nulidad de la cláusula décima del acuerdo de trabajo a distancia.

De todos modos, nuevamente, para finalizar, y a pesar de reconocer la validez legal de la cláusula del acuerdo, el Tribunal no deja de remarcar que los trabajadores afectados pueden reclamar contra la reversión en su aplicación en casos concretos por la vía del artículo 138 bis LRJS.

Por fin, el motivo quinto y último del recurso aduce que la cláusula undécima^[17] del acuerdo tipo de teletrabajo vulnera el artículo 4.2 de la Ley 10/2021^[18] y el artículo del 30 ET^[19].

La referida cláusula establece el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, una regulación que forma parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7 i) de la Ley 10/2021. En esencia, lo que se objeta es que dicha cláusula establece la obligación de las personas trabajadoras de reincorporarse al trabajo presencial en el siguiente día hábil, en caso de producirse dificultades técnicas.

Como ya ha hecho antes, el Alto Tribunal vuelve a validar el texto de esta otra cláusula^[20] al coincidir plenamente con lo razonado en la sentencia recurrida^[21], es decir, al entender que el plazo de 24 horas hábiles no es abusivo, pues no son días naturales y porque se exige solo cuando se hayan agotado las posibilidades de solventar la avería técnica; y añade el Tribunal, además, que tampoco se puede olvidar que, en el supuesto de imposibilidad técnica de realización del trabajo a distancia, la empresa sigue obligada a satisfacer el derecho de la persona trabajadora a la ocupación efectiva. Finalmente, el Alto Tribunal remarca que si bien no hay razones para declarar la nulidad de la integridad de la cláusula del acuerdo tipo de teletrabajo, lógicamente se pueden interponer las correspondientes reclamaciones y demandas en casos concretos de aplicación de esa cláusula.

V. Comentario

Según el artículo 5.º de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD, en adelante) el trabajo en remoto requiere la firma del acuerdo de trabajo a distancia, un acuerdo que es necesario para expresar la voluntad de las dos partes de trabajar de forma no presencial. Por tanto, la voluntad de trabajar en remoto, y su reversibilidad, cuando se produzca, no se presume, sino que debe constar expresamente y ser formalizada necesariamente.

Dicho acuerdo suele aparecer, así, como un anexo pegado al contrato individual en el que pueden –y deben– regularse las condiciones de trabajo que tienen que ver con esta forma de organización de la actividad laboral; pero el que este acuerdo sea eso, un pacto entre dos partes individualmente consideradas –empresa y trabajador– no debe significar que se pueda redactar aquí libremente las obligaciones de ambas partes pues el principio de la autonomía de la voluntad queda limitado ya que el contrato de trabajo a distancia –con sus singularidades– es un contrato que debe cumplir lo previsto en el artículo 3.º ET, y, por tanto, debe respetar las normas legales y/o convencionales que resulten de aplicación.

De hecho, la propia LTD plasma ciertas obligaciones, tal como puede apreciarse del tenor literal del artículo 7.º LCT, un precepto que regula el contenido mínimo que todo acuerdo de teletrabajo debe tener^[22] y gracias al cual las partes quedan más protegidas. Así, a la mercantil le va a interesar que figuren claramente las instrucciones dictadas sobre seguridad de la información específicamente aplicables al trabajo a distancia, porque de este modo los trabajadores que trabajen en remoto conocen de primera mano las mismas y la información estará segura; y por lo mismo, el teletrabajador debe conocer, entre otros datos relevantes, los medios que se le ofrecen, los gastos que se le abonan o el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

Pero la propia Ley también otorga un poder inusitado por se al acuerdo de trabajo a distancia. Ello ocurre en una cuestión tan relevante como es la posibilidad de revertir el trabajo a distancia, tal como hemos podido apreciar ya que el artículo 5.3.º de la LTD señala que el ejercicio de la reversibilidad (del trabajo a distancia) puede ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva, o, en su defecto, en los términos fijados en el propio acuerdo a distancia. Si ocurre que la norma convencional no detalla y resulta especialmente escueta –es lo que ocurre en la cláusula 10.^a que el Alto Tribunal analiza– la cuestión acaba siendo regulada únicamente por el acuerdo, lo que genera riesgos y obliga a actuar con cautela al Alto Tribunal, algo que se aprecia cuando el Tribunal señala –en relación con esta cláusula– que aunque no hay motivos para declarar la íntegra nulidad de esta cláusula, debe recordarse que se puede reclamar contra la reversión en su aplicación en casos concretos por la vía del artículo 138 bis LRJS.

El problema es que, como demuestra la presente Sentencia del Tribunal Supremo, el redactado de dicho acuerdo puede esconder «desequilibrios de poder» que no han sido claramente atajados por la LTD y a los que tampoco se refiere la negociación colectiva: entonces es necesario que sean los Tribunales los que acaben determinando cuándo aparece ese abuso y cuándo no.

Y ello ocurre porque, a pesar de ser bien conocidas las continuas remisiones que efectúa la Ley 10/2021 a la negociación colectiva para que en ésta se regulen determinadas materias –Vid, particularmente, la DF 1.^a y otros tantos preceptos de la Ley 10/2021–, la norma colectiva no resulta ser suficiente^[23], lo que ha acabado provocando que sea el acuerdo–tipo de trabajo el que acabe funcionando a modo de norma colectiva sin estar revestido del suficiente apoyo por parte de la RLT. La RLT quiere llegar más allá y ser llamada a la negociación de estos acuerdos sin conformarse con que el artículo 6.2.º de la LTD le reconozca el derecho a tener una copia de los acuerdos a distancia que se suscriban por la mercantil: el problema es que dicha demanda no puede ser sustentada a la luz de lo previsto en ninguna norma, ni legal ni convencional, tal como concluye el Alto Tribunal.

VI. Apunte final

Solo queda, pues, que el protagonismo de los acuerdos de teletrabajo se redirija hacia la negociación colectiva ya que mientras eso no suceda deben ser los jueces los que se dediquen a anular, o no, el contenido de unas cláusulas que muchas veces son genéricas y en las que el posible abuso empresarial no parece ser evidente, pero tampoco es descartable; además, el casuismo en esta cuestión puede ser enorme porque la decisión judicial solamente sería exportable si los términos de las cláusulas fueran exactos y si quedaran sometidas las partes a las mismas normas convencionales; en otro caso, la solución podría ser distinta.

Referencias:

1. [^] *A la que se adhieren Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Federación estatal de servicios, movilidad y consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).*
2. [^] *En concreto, se pide la nulidad de la cláusula segunda, por restringir indebidamente los medios de trabajo facilitados por la empresa, particularmente en cuanto a dispositivos para el doble control de autenticación u otros determinados por el servicio de prevención y por ser abusivo el plazo de restitución de medios de trabajo en 24 horas; de la cláusula tercera, por ser abusiva la imposición de viajes y desplazamientos a discreción de la parte empresarial; de la cláusula quinta: por ser abusivo el cómputo trimestral de los porcentajes pactados de presencialidad y teletrabajo; de la cláusula octava: por ser abusivas las potestades ilimitadas de control empresarial del correo electrónico; de la cláusula décima: por ser abusiva la creación de una situación de reversibilidad por «causas que exijan un retorno inmediato al centro de trabajo» no prevista en normas superiores; de la cláusula undécima: por ser abusiva la obligación de incorporación al régimen presencial en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, y de la cláusula decimosexta: por resultar igualmente abusiva la potestad de autotutela empresarial en el supuesto de no devolución de equipos.*
3. [^] *en el apartado que señala que: «En caso de finalización de la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, LA PERSONA TRABAJADORA deberá restituir todos los Medios de trabajo, en un plazo máximo de 24 horas»;*
4. [^] *Esta cláusula señalaba literalmente lo siguiente: Quinta. Jornada y Horario. La jornada se distribuirá de la siguiente forma: presencial (en el centro de trabajo de adscripción): un 0,00% de la jornada. Teletrabajo (en el domicilio de la PERSONA TRABAJADORA): un 100% de su jornada. Los porcentajes indicados anteriormente se distribuirán en cómputo*

trimestral. El horario de trabajo de la persona trabajadora se desarrollará de conformidad a lo establecido en su contrato de trabajo o anexos, y de conformidad a turnos establecidos por la empresa de acuerdo con su convenio colectivo. En todo caso, no existirá cambio en el horario de trabajo que la persona trabajadora venía desarrollando en modalidad presencial hasta el momento.

5. [^] Que no han intentado modificarse en el recurso por la vía del artículo 207.d) LRJS y que son resumidos por el Alto Tribunal en el punto 4 del Fundamento Jurídico Tercero.
6. [^] Publicado en el BOE de 9 de junio de 2023.
7. [^] El Juzgado de lo Social n.º 5 de Madrid de fecha de 28 de mayo de 2021 ha dictado Sentencia desestimando la demanda interpuesta por el Sindicato trabajadores unidos sindicalmente independientes avalando la entrega de las copias básicas de los trabajadores a la RLT a través de dicha herramienta; además, la resolución antedicha ha sido confirmada por Sentencia de la Sala de lo Social de Madrid de 8 de marzo de 2022.
8. [^] Y en el punto 4.1 de la citada política consta que todo el personal está obligado a utilizar la cuenta de correo que le proporciona Intelcia para comunicarse, en lo que al desempeño de su trabajo o cuestiones relacionadas con la compañía se refiere, no permitiéndose el uso de cuentas de correo personales para la comunicación entre personal contratado, clientes o terceros. En el punto 5 se confirma que el correo corporativo es una herramienta de producción al servicio del negocio, debiendo su uso destinarse al cumplimiento de las prestaciones para las que el trabajador es contratado, reservándose la empresa el derecho a comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican. (HP 19)
9. [^] Recuerda el Tribunal que, para resolver esta cuestión, la Sentencia de la Audiencia Nacional recurrida ha analizado la normativa aplicable y ha resuelto que no existe tal vulneración ya que las normas legales y convencionales aplicables no requieren la negociación de sus cláusulas. Y ello porque, en primer lugar, los apartados 4 y 5 f) del artículo 64 ET y el artículo 10.3 LOLS se refieren a los derechos de información y consulta, pero no establecen que los concretos términos de los acuerdos de teletrabajo tengan que ser negociados con la RLT; además, en segundo lugar, porque tampoco el artículo 19 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector del contact center –el aplicable a la mercantil– impone esta obligación negociadora y porque, en tercer lugar, la única previsión que contiene dicho precepto convencional es que la empresa debe entregar a la RLT una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como sus modificaciones posteriores.
10. [^] Rec. 204/2024.
11. [^] Por tanto –concluye la STS 1041/2025–, «una cosa es la necesidad de que exista un acuerdo individual sobre la realización del trabajo a distancia y sus circunstancias básicas que pertenecen al ámbito de la voluntad individual de los contratantes y otra, bien distinta, es que tales acuerdos individuales deban necesariamente someterse a las previsiones legales y convencionales sobre aspectos de su competencia que no afecten al referido principio de voluntariedad.». Y sigue señalando el Alto Tribunal que: (...) Por tanto, aunque podría parecer que la Ley 10/2021 refuerza la autonomía individual de la voluntad, dicha autonomía se halla obligadamente limitada en el ordenamiento laboral por su carácter «compensador e igualador» de la desigualdad entre las partes del contrato de trabajo –STC 3/1983, de 25 de enero– lo que conduce a la necesaria prevalencia de la autonomía colectiva sobre la individual– artículo 37.1 CE,

y, por todas, STC 105/1992, de 1 de julio, y STS 880/2025, de 2 de octubre Rec. 42/2025– y a la promulgación de normas estatales laborales derivadas de la configuración de nuestro Estado como social y democrático de derecho–artículos 1.1., 9.2 y 35.2 CE–. Lo que sucede es que, al exigirse legal e insoslayablemente la voluntariedad en el trabajo a distancia, es imprescindible la intervención de la autonomía de voluntad.

12. [^] Y añade a lo anterior el Tribunal que: (...) Por ejemplo, en el supuesto examinado por la STS 959/2024, de 26 de junio (rec. 9/2023), tres sindicatos suscribieron con la empresa un acuerdo denominado «Propuesta para la regulación de teletrabajo». Sin embargo, en el recurso resuelto por la STS 267/2025, de 2 de abril (rec. 169/2022), la empresa elaboró un acuerdo tipo de trabajo a distancia. Pero en los dos casos fueron declaradas nulas determinadas cláusulas contenidas en los acuerdos de trabajo a distancia; en la STS 267/2025 por su carácter abusivo en un contexto precisamente de «desequilibrio contractual» en el que las personas trabajadoras se adherían al acuerdo tipo de trabajo a distancia.
13. [^] La cláusula que se pide eliminar dice así: (...) En caso de finalización de la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, la persona trabajadora deberá restituir todos los medios de trabajo en un plazo máximo de 24 horas (...). Por su parte, el artículo 19.7.º del convenio colectivo señala lo siguiente: (...) 7. Dotación de medios y compensación de gastos. Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021 tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios y herramientas para el ejercicio del trabajo a distancia concertado. De conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, las empresas asegurarán que tales medios y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas. Las empresas dotarán de silla ergonómica a la persona trabajadora si la solicita y además de aquellos otros elementos que sean indicados en su caso por la legislación vigente o por el servicio de prevención de riesgos laborales de las empresas. Las empresas no podrán utilizar herramientas, aplicaciones o dispositivos de las personas trabajadoras que no sean facilitadas por la propia empresa. En el caso de que fuera necesario un sistema de doble factor de autenticación, la empresa deberá facilitar las herramientas y medios necesarios para su uso. Como caso excepcional y exclusivamente para esta finalidad, si la persona trabajadora rechaza la herramienta facilitada por la empresa, podrá dar su consentimiento al uso de dispositivos o herramientas de su propiedad. Cuando la persona retorne al trabajo presencial a jornada completa deberá reintegrar a las empresas todos los medios materiales puestos a su disposición. (...)
14. [^] Dicha cláusula no se reproduce, sino que la Sentencia se remite a la Sentencia recurrida. Acudiendo a su texto, esta cláusula regula las situaciones de reversibilidad del siguiente modo: SITUACIONES DE REVERSIBILIDAD. Ambas Partes acuerdan que el régimen de trabajo a distancia es reversible y, por lo tanto, LA PERSONA TRABAJADORA volverá al régimen de trabajo íntegramente presencial, en las siguientes circunstancias y plazos: a) en los términos establecidos en convenio colectivo; sin necesidad de invocar una causa específica, siempre y cuando se preavise con 20 días naturales de antelación, o en su caso, el

plazo que estableciera el convenio colectivo de resultar este diferente. b) en caso de concurrencia de causas que exijan un retorno inmediato al centro de trabajo para la adecuada prestación de los servicios, debiendo incorporarse el siguiente día hábil. A continuación, se establece un listado ejemplificativo de las causas que pueden justificar dicha reversibilidad inmediata: – Imposibilidad de cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el lugar escogido como domicilio por LA PERSONA TRABAJADORA para prestar servicio a distancia. – Incidencias o puesta en marcha de protocolos en materia de seguridad de la información que requieran una vuelta al centro de trabajo.– Imposibilidad material de desarrollar el trabajo a distancia. Una vez concluidas las causas que dieron origen a la reversibilidad temporal regulada en el presente apartado, la persona trabajadora retornará a la situación de trabajo a distancia.

15. ^ Señala este apartado del precepto lo siguiente: La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia a que se refiere el artículo 7.
16. ^ Dicho precepto convencional es bastante breve y tiene el siguiente tenor literal: 4. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales.
17. ^ Esta cláusula dice lo siguiente: «PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL CASO DE PRODUCIRSE DIFICULTADES TÉCNICAS QUE IMPIDAN EL NORMAL DESARROLLO DEL TRABAJO A DISTANCIA. En el caso de producirse dificultades técnicas, que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá seguirse el procedimiento establecido en la Intranet de la Empresa. En el caso de tener imposibilidad técnica de realización del trabajo a distancia por causas ajenas a la empresa, como pudiera ser caída de la red eléctrica o de internet, LA PERSONA TRABAJADORA deberá solicitar justificante de esta a su proveedor, todo ello a los efectos de considerar dicha desconexión como justificada. Asimismo, cuando las incidencias técnicas temporales de cualquiera de los apartados anteriores, que impiden el desarrollo de las obligaciones laborales, no puedan resolverse de forma inmediata, la persona trabajadora estará obligada a personarse, el siguiente día hábil, en el centro de trabajo y prestar sus servicios de forma presencial mientras se mantengan las citadas incidencias, siendo esta causa de imposibilidad material de prestación de servicios a distancia».
18. ^ Este apartado señala que: 2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente, pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
19. ^ Podemos leer en tal precepto que: Artículo 30. Imposibilidad de la prestación. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

20. [^] Señala el pronunciamiento que la cláusula en cuestión prevé, en primer lugar, que en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia debe seguirse el procedimiento establecido en la Intranet de la empresa y que en segundo lugar, que, en caso de existir imposibilidad técnica de realización del trabajo a distancia por causas ajenas a la empresa, como pudiera ser caída de la red eléctrica o de internet, la persona trabajadora debe solicitar justificante de esta a su proveedor, todo ello a los efectos de considerar dicha desconexión como «justificada». Y esta última expresión da una primera pista que lleva a descartar que en el presente caso las personas trabajadoras de la empresa puedan sufrir las consecuencias desfavorables en materia salarial o de tiempo de trabajo –expresamente protegidas por el artículo 4.2 de la Ley10/2021– que sí se produjeron en los supuestos de las SSTS 565/2023, de 19 de septiembre (rec. 260/2021) y 959/2024, de 26 de junio (rec. 9/2023) –doctrina que aporta la parte recurrente–, unas situaciones que nada tienen que ver con la cuestión aquí planteada.
21. [^] Aunque el Alto Tribunal no llega a reproducir siquiera tales argumentos, la sentencia recurrida sostiene en el FJ 5.º acerca de este particular plazo que: No se impone un plazo abusivo, pues la presencialidad se exige solo cuando se han agotado las posibilidades de solventar la avería técnica y el plazo para acudir al centro de trabajo es de veinticuatro horas «hábiles» que no naturales, lo que supondría la aplicación de un plazo de incorporación claramente corto. No se produce restricción alguna de los derechos de los trabajadores, ni se infringe la obligatoriedad de prestar la asistencia técnica precisa caso de avería, por lo que la nulidad de la cláusula duodécima no puede ser estimada.
22. [^] Inventario de los medios, equipos y herramientas, enumeración de los gastos, el horario, el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso, el centro de trabajo de adscripción, el lugar de trabajo, la duración del plazo de preaviso, los medios de control empresarial de la actividad, el procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas, las instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos, o las instrucciones dictadas por la empresa en materia de seguridad de la información, y la duración del acuerdo de trabajo a distancia.
23. [^] Concluye, así, FERNANDEZ VILLAZÓN, L., en Negociación colectiva y teletrabajo: algunas luces, numerosas sombras, en Temas Laborales, n.º 176, 2025, p. 181, que una de las debilidades de la Ley de Trabajo a distancia es la de haber sobrevalorado la capacidad de los negociadores para completar y concretar unos llamados que son, en su mayoría, excesivamente vagos y genéricos. El resultado es una cadena de remisiones sucesivas que termina en unos textos convencionales que mantienen, en su mayoría, las mismas incertidumbres y lagunas que ya planteaba el texto legal.