Ajenidad y digitalización de la relación laboral: ¿basta con ofrecer una alternativa residual al uso de dispositivos y correos electrónicos personales?

Magdalena Nogueira Guastavino
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *La sentencia examina si la empresa puede exigir a los trabajadores el uso de sus teléfonos móviles o correos electrónicos personales para acceder a una plataforma digital destinada a gestionar vacaciones, permisos, nóminas y otras cuestiones laborales. El Tribunal Supremo confirma la desestimación del conflicto colectivo y descarta el incumplimiento empresarial al constatar que existían mecanismos alternativos de acceso en los que no se requería utilizar medios personales para la comunicación con recursos humanos. La sentencia rechaza la revisión fáctica pretendida, por incurrir en una «petición de principio», y reafirma el principio de ajenidad, conforme al cual corresponde a la empresa proporcionar los medios necesarios para el desarrollo de la relación laboral. No obstante, considera determinante que, en el caso concreto, el uso de medios personales no fuera obligatorio, al existir vías alternativas de acceso mediante medios facilitados por la empresa, aunque de carácter residual.*

Palabras clave: *Digitalización de las relaciones laborales. Correo electrónico personal. Minimización de datos; obligación empresarial de proporcionar medios tecnológicos. Sistemas alternativos de autenticación.*

Abstract: *This judgment examines whether an employer may require employees to use their personal mobile phones or email accounts to access a digital platform for managing holidays, leave requests, pay slips and other employment-related matters. The Spanish Supreme Court finds no breach of the employer´s obligations, given the availability of alternative access mechanisms that do not require the use of personal resources and the continued availability of conventional communication channels with the Human Resources department. The judgment reaffirms the principle of ajenidad (the employer´s responsibility for providing the means of work), under which employers must provide the resources necessary for the employment relationship, while considering it decisive that employees are not required to use their personal devices or accounts.*

Keywords: *Digitalization of employment relationships. Use of personal devices and email accounts. Employer´s obligation to provide technological resources. Alternative authentication methods.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00785*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3970*

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

La incorporación de plataformas digitales a la gestión de las relaciones laborales plantea la cuestión de hasta dónde alcanza la obligación empresarial de proporcionar los medios necesarios para el desenvolvimiento de la relación laboral y en qué condiciones puede recurrirse a recursos tecnológicos personales de los trabajadores. En el presente caso no se discute la utilización de dispositivos personales para desarrollar las tareas profesionales, sino para realizar actuaciones relacionadas con vacaciones, permisos, nóminas y comunicaciones con recursos humanos, desplazándose la controversia desde la ejecución material de la prestación hacia la gestión administrativa de la relación laboral. La cuestión planteada consiste en determinar si la obligación de ajenidad en los medios de producción quiebra cuando la empresa impone medios de gestión digitales, a los que se puede acceder con correos electrónicos y aplicaciones personales, pero, al mismo tiempo, mantiene la posibilidad de usar mecanismos alternativos que permiten prescindir de los medios personales. Para el TS esta posibilidad alternativa resulta clave para desestimar el recurso planteado por la parte social.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala Cuarta.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 746/2026, de 22 de septiembre.

Tipo y número de recurso o procedimiento: RCO núm. 222/2025

ECLI:ES:TS:2026:3970

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El conflicto colectivo afecta a los trabajadores presenciales de Covisian España que carecen de correo electrónico corporativo, siendo aplicable el III Convenio colectivo estatal de Contact Center. La empresa utiliza la plataforma Smile CX para gestionar vacaciones, permisos, excedencias, registro horario y consultas a recursos humanos. Su acceso requiere usuario, contraseña y doble autenticación, que puede realizarse mediante una aplicación instalada en el móvil personal, correo electrónico personal o *token* físico o virtual, sin necesidad de utilizar medios personales. La empresa dispone, además, de Meta4 para consultar nóminas, impresoras y escáneres en los centros de trabajo y otros canales de comunicación con recursos humanos.

La controversia surge porque CCOO considera que la empresa impone a los trabajadores la utilización de dispositivos y correos electrónicos personales para gestionar cuestiones derivadas de la relación laboral. La Audiencia Nacional desestima la demanda al constatar la existencia de mecanismos alternativos de acceso. CCOO interpone recurso de casación articulado en dos motivos de revisión de hechos

probados (art. 207.d LRJS) y un tercero por infracción de normas y jurisprudencia (art. 207.e LRJS).

El Tribunal Supremo rechaza las revisiones solicitadas porque la documentación invocada no acredita que el correo electrónico personal o el teléfono móvil propio sean imprescindibles para acceder a la plataforma o realizar gestiones. La utilización de estos medios no excluye las alternativas acreditadas que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras. Asimismo, descarta la modificación relativa a la responsabilidad por custodia del *token*, al introducir una cuestión no planteada en la instancia y no resultar respaldada en los términos pretendidos por la documentación aportada.

Respecto del motivo jurídico, la Sala aprecia una «petición de principio», pues el recurso parte de la obligatoriedad de utilizar medios personales, circunstancia que no figura entre los hechos probados. El Tribunal Supremo reafirma que, conforme al principio de ajenidad, corresponde al empresario proporcionar los medios necesarios para el desarrollo de la relación laboral, pero considera que dicha obligación no ha sido incumplida en este caso, dada la existencia de mecanismos alternativos de autenticación y de comunicación con recursos humanos. En consecuencia, desestima el recurso y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

IV. Posición de las partes

La representación sindical (CCOO con adhesión de UGT, USO y CSIF) sostiene que la plataforma exige, en la práctica, la utilización de correos electrónicos o dispositivos personales y reclama que la empresa proporcione cuentas corporativas y mantenga canales convencionales de comunicación. Considera que el token es una alternativa marginal y gravada con responsabilidad por custodia.

La empresa defiende la suficiencia de las herramientas implantadas, la disponibilidad de sistemas alternativos de autenticación y el mantenimiento de otros canales de comunicación. Asimismo, niega que exista tratamiento de datos que deba someterse al principio de proporcionalidad.

El Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso, al considerar que los motivos de revisión fáctica no cumplen las exigencias legales y que la infracción jurídica denunciada parte de hechos distintos de los declarados probados.

V. Normativa aplicable al caso

Se invoca el artículo 1.1 ET, el artículo 5.1.c) RGPD y el artículo 6 LOPDGDD, así como los artículos 207.d), 207.e) y 210.2.b) LRJS.

VI. Doctrina básica

La sentencia reafirma que el principio de ajenidad obliga al empresario a proporcionar los medios tecnológicos necesarios para la relación laboral, sin poder imponer el uso de dispositivos personales. No obstante, descarta su vulneración cuando existen alternativas que permiten realizar las gestiones laborales sin recurrir a medios propios. En el plano procesal, recuerda que la casación no permite sustituir la valoración probatoria de instancia, introducir causas de pedir novedosas ni fundamentar infracciones jurídicas en hechos no acreditados.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por CCOO, al que se adhieren USO, UGT y CSIF, y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional 73/2025, de 26 de mayo, y no efectúa especial pronunciamiento sobre costas.

VIII. Pasajes decisivos

«No cabe afirmar que exista una única fórmula de comunicación con recursos humanos que exija la aportación previa o el uso inconsentido de las cuentas de correo

electrónico personal de la plantilla…La premisa inicial en la que se basa la demanda (la obligatoriedad de aportación de datos de naturaleza personal para la operativa de la empresa) no resulta, por ello, corroborada» (FJ 6).

«Al basarse sobre una realidad inexistente, la argumentación desenvuelta quiebra por su base e incurre en el rechazable vicio procesal denominado "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida» (FJ 6 C)

«La ajenidad inherente al contrato laboral implica que es el empleador quien debe suministrar al trabajador los medios indispensables para el desarrollo de la relación de trabajo, sin embargo, esta situación no se materializa en el caso actual. De acuerdo con las pruebas presentadas, no es posible afirmar que exista un único mecanismo de interacción con recursos humanos que obligue a la entrega previa o al uso no autorizado de las direcciones de correo electrónico personales del personal. La realidad es que la empresa ofrece a su personal una plataforma de comunicación provista de diversas funcionalidades y el acceso a esta plataforma puede llevarse a cabo mediante tres opciones diferentes a elección de cada empleado: a través de la aplicación instalada en su propio teléfono móvil; a través de la dirección de correo electrónico que se les facilita; o, en último término, por medio de un sistema de token (virtual o físico) que no requiere asociar ninguna cuenta de email. Por lo tanto, no se puede sostener, que el ingreso exija ineludiblemente que el trabajador aporte su email o su número telefónico personal» (FJ 6 D).

«Desde luego, como expone el recurso, quien trabaja por cuenta ajena tiene derecho a que la empresa le proporcione todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. La empresa no podrá exigirle la utilización de dispositivos de su propiedad en el desarrollo de sus cometidos. El recurso realiza un notable esfuerzo para reclamar que apliquemos aquí esa doctrina, que consideramos impecable. Lo que sucede es que, como acabamos de exponer en el apartado precedente aquí no concurren hechos acreditados que indiquen a apreciar la existencia de su desconocimiento por parte de la Audiencia Nacional. Su sentencia 73/2025, como hemos venido exponiendo, conoce y aplica ese acervo jurídico, pero entiende que su proyección a los hechos del caso aboca a la desestimación de la demanda» (FJ 6.3).

IX. Comentario

La STS 746/2026 es correcta en lo que decide, pero limitada en lo que resuelve.

La sentencia reafirma una doctrina consolidada que afirma que corresponde al empresario proporcionar los medios, equipos y herramientas necesarios para el *desarrollo* de la actividad laboral sin que pueda imponer a los trabajadores la utilización de dispositivos de su propiedad, y la proyecta a la *gestión digital* de la relación laboral. La primera singularidad del supuesto reside en que la controversia no versa sobre los medios tecnológicos necesarios para ejecutar o controlar directamente la prestación laboral, como sucedía en el caso Telepizza (STS 163/2021), sino sobre los utilizados para acceder a las herramientas digitales de *gestión* de la relación laboral, a través de las cuales se tramitan vacaciones, permisos, nóminas y otras incidencias. Esta dimensión, presente también en las SSTS 1304/2024 y 441/2026, permite proyectar el principio de ajenidad más allá de los instrumentos de ejecución de la prestación, extendiendo el debate a los medios necesarios para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones derivados del contrato de trabajo.

Sobre el fondo del asunto, debe señalarse que todo el razonamiento judicial descansa, fundamentalmente, en el hecho demostrado de que el acceso a la plataforma de gestión laboral puede realizarse mediante tres mecanismos de autenticación, entre ellos un *token* físico o virtual que no requiere utilizar el teléfono móvil ni el correo electrónico personal. Sobre esta base, la Sala Cuarta descarta que

exista una imposición empresarial de medios propios. Nada que objetar pues tal conclusión resulta plenamente coherente con los hechos declarados probados.

Pero la cuestión que queda abierta es si basta con la existencia de un mecanismo empresarial para realizar las gestiones laborales para entender que la empresa cumple de modo efectivo con la nota de ajenidad y con los principios generales del tratamiento de datos. Por decirlo de otro modo, la cuestión reside en si basta con ofrecer formalmente una alternativa o es necesario acreditar que esta resulta efectivamente accesible, funcional y exenta de cargas adicionales para los trabajadores para afirmar que las vías empresariales ofrecidas son adecuadas y suficientes. La relevancia jurídica de la opción tecnológica debería depender de su disponibilidad real y de su aptitud para evitar que el trabajador soporte medios o cargas que corresponden al empresario.

Por otro lado, los sindicatos aludían a la infracción de la normativa de protección de datos, en concreto del artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), relativo al consentimiento del afectado, y del artículo 5.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que consagra el principio de minimización. Esta alegación plantea una cuestión que hubiera merecido un análisis diferenciado en tanto la utilización voluntaria de dispositivos o direcciones electrónicas personales no equivale necesariamente a la prestación de un consentimiento válido para el tratamiento de los datos asociados a su utilización. La posibilidad de elegir entre distintos mecanismos de autenticación y la inexistencia de imposición tecnológica no determina, por sí sola, la licitud del tratamiento de datos personales. El considerando 43 RGPD y las directrices del Comité Europeo de Protección de Datos advierten de las dificultades para apreciar un consentimiento libre cuando existe un desequilibrio entre el responsable del tratamiento y el interesado, circunstancia particularmente relevante en el ámbito laboral. Por ello, aun cuando el trabajador pueda optar por utilizar su correo electrónico o teléfono personal, resulta necesario identificar la base jurídica que legitima el tratamiento y comprobar el cumplimiento de los principios de necesidad y minimización. Se da por válido un sistema en el que la comunicación se realiza a través de la aplicación instalada en su propio teléfono móvil, porque existe una alternativa convencional. Al estar centrando el análisis en los datos fácticos, el TS no profundiza en esta dimensión autónoma de la protección de datos, por considerar determinante que no se haya acreditado la imposición empresarial de aportar medios personales.

Obviamente, el recurso determina los límites de la contienda. El sindicato había denunciado la infracción de los preceptos mencionados sobre protección de datos, además de invocar el juicio de proporcionalidad de la STC 98/2000, como alegaciones vinculadas a la supuesta obligatoriedad de utilizar medios personales; descartada la obligatoriedad por tratarse de petición de principios contraria a los hechos probados, la Sala no desarrolla un examen autónomo de la licitud de los tratamientos asociados a las distintas modalidades de autenticación.

Restan, sin embargo, algunas cuestiones pendientes, como la relativa a si la utilización de sistemas alternativos a los convencionales encuentra una base jurídica suficiente en la ejecución del contrato de trabajo o requiere el consentimiento expreso de la persona trabajadora. También queda por determinar si la disponibilidad de un *token* como mecanismo alternativo de autenticación, que permite prescindir del correo electrónico y del teléfono móvil personales, satisface las exigencias de minimización de datos y de protección de datos desde el diseño y por defecto (arts. 5.1.c) y 25 RGPD). En efecto, aunque este sistema evita recurrir a medios personales, no excluye la aplicación de la normativa de protección de datos, puesto que su funcionamiento exige vincular las credenciales de acceso a un usuario identificable, lo que constituye un tratamiento de datos personales sujeto a los principios de licitud y minimización establecidos en el RGPD.

En definitiva, la sentencia ofrece una solución jurídicamente fundada a la controversia enjuiciada y reafirma la vigencia del principio de ajenidad en el entorno

digital. Su alcance, sin embargo, debe circunscribirse a la *inexistencia de una imposición acreditada de medios personales*. No constituye una validación general de los sistemas de autenticación utilizados por la empresa ni prejuzga la licitud de los tratamientos de datos asociados a ellos. Queda así abierta la cuestión de que condiciones debe reunir una alternativa tecnológica para considerarse efectivamente disponible y en qué medida las distintas modalidades de autenticación satisfacen las exigencias derivadas de la normativa de protección de datos.