

DE NUEVO, SOBRE LA CONCRECIÓN DE LA PRESTACIÓN DE TELETRABAJO EN LOS ACUERDOS DE TRABAJO A DISTANCIA. COMENTARIO A LA STS 164/2025, DE 4 DE MARZO.

ONCE AGAIN, ON THE SPECIFICATION OF TELEWORKING IN REMOTE WORK AGREEMENTS. COMMENTARY ON THE SUPREME COURT RULING 164/2025, OF 4 MARCH.

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. Sobre el acuerdo de trabajo a distancia y sus cláusulas

II. La STS 164/2025, de 4 de marzo (rec. núm. 56/2023)

1. Hechos litigiosos y objeto de la controversia

2. Resolución del caso

III. Reflexiones conclusivas

RESUMEN

Se comenta la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 164/2025, de 4 de marzo (rec. núm. 56/2023), que resuelve los recursos de casación interpuestos por el conjunto empresarial Grupo Endesa y el Sindicato Independiente de la Energía (SIE) frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 144/2022, de 10 de noviembre (rec. núm. 269/2022). En el conflicto se discute la validez de ciertas cláusulas contenidas en los acuerdos de trabajo a distancia, sobre las que el TS, finalmente, confirma la nulidad de pactar, por una parte, la imposibilidad de sustituir, desplazar o acumular los días en que la persona trabajadora debe acudir al centro de trabajo por determinadas causas en los días en que, inicialmente, estaba prevista la realización de teletrabajo y, por la otra, el no reconocimiento de gastos ocasionados por el teletrabajo.

This commentary examines judgment 164/2025, of 4 March (appeal no. 56/2023), issued by the Social Chamber of the Supreme Court, which resolves the ordinary cassation appeal filed by the company Grupo Endesa and the Sindicato Independiente de la Energía (SIE) against the judgment 144/2022, of 10 November (appeal no. 269/2022), issued by the Social Chamber of the National High Court. In the conflict, the validity of certain clauses contained in the remote work agreements is discussed, on which the Supreme Court, finally, confirms the invalidity of agreeing, on the one hand, the impossibility of substituting, displacing or accumulating the days on which the worker must go to the workplace for certain reasons on the days on which teleworking was initially planned and, on the other hand, the non-recognition of expenses caused by teleworking.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo; acuerdo de trabajo a distancia; nulidad de cláusulas

Teleworking; remote work agreements; invalidity of clauses

I. Sobre el acuerdo de trabajo a distancia y sus cláusulas

Continúa la litigiosidad sobre los acuerdos de trabajo a distancia¹. El acuerdo de trabajo a distancia es un aspecto fundamental en esta modalidad de prestación de la actividad laboral y, por ello, como se sabe, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en

¹ Recientemente, también se trató en esta cuestión en el número 14 de la Revista. *Vid.* AGUAS BLASCO, A.: «Sobre el contenido de los acuerdos de trabajo a distancia. Comentario a la STS 959/2024, de 26 de junio», *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 13, 2024, pp. 117-123.

adelante, LTD) dedica un capítulo a regularlo, en el que, encabezado por la voluntariedad del trabajo a distancia y la necesidad de regularlo mediante el mencionado acuerdo, se establecen sus requisitos formales, su contenido y su modificación. El acuerdo de trabajo a distancia puede formar parte, desde el inicio, en el contrato de trabajo naciente, o bien realizarse en un momento posterior (arts. 5.1 y 6.1 LTD), por lo que su relevancia en el correcto desarrollo de la relación laboral no es baladí.

Del contenido mínimo obligatorio que debe contener el acuerdo de trabajo a distancia, *ex* art. 7 LTD, cabe destacar, por lo que al interés del caso se refiere, la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificar la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa, y el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. Además, la modificación de las condiciones que en él se establezcan, incluido el porcentaje de presencialidad, debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación (art. 8.1 LTD). También, y así hay que destacarlo, entre los derechos de las personas trabajadoras a distancia, se reconoce el de abono y compensación de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 12 LTD).

De otra parte, no se debe pasar por alto que el art. 7.1 de la LISOS² tipifica como infracción grave la no formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos, constituyendo otra manifestación de su importancia.

Por último, en aplicación de lo dispuesto en el art. 3.1.c) del ET, en ningún caso cabría establecer condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convencionales. Y, destacadamente, se debe recordar el principio de irrenunciabilidad de derechos, por el cual las personas trabajadoras no pueden disponer de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario ni de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo, ni antes ni después de su adquisición (art. 3.5 ET); es decir, no pueden renunciar a estos derechos.

II. La STS 164/2025, de 4 de marzo (rec. núm. 56/2023)

1. Hechos litigiosos y objeto de la controversia

Al amparo del V Convenio colectivo del Grupo Endesa³, se suscribió entre el Grupo Endesa y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) un acuerdo colectivo de teletrabajo, que no firmaron los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) ni el Sindicato Independiente de Energía (SIE). El conflicto de origen se presenta sobre ciertas cláusulas específicas que pasarían a formar parte del acuerdo individual de prestación de teletrabajo con carácter regular incorporadas en el acuerdo colectivo, sobre las que SIE interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando la nulidad íntegra de las cláusulas primera, sexta y novena y parcial sobre la decimoprimera, además de que se declarase el derecho de las personas trabajadoras a ser compensadas por sus gastos de teletrabajo y a la realización de una evaluación con métodos alternativos en caso de ausencia de consentimiento sobre el acceso a su domicilio particular, en el marco del ejercicio efectivo de los derechos fundamentales a la intimidad y a la integridad. La Audiencia Nacional dictó sentencia

² Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto del 2000).

³ Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

estimando parcialmente la demanda y declarando la nulidad de parte de la cláusula primera y la cláusula novena en su totalidad.

Contra esta resolución, interpuso recurso de casación la representación del Grupo, así como la del SIE. Por tanto, la controversia casacional radica en determinar la legalidad o nulidad de las cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo del Grupo Endesa. En concreto, el conflicto que ha alcanzado la sede del Tribunal Supremo versa sobre el siguiente contenido:

- i. La cláusula primera dispone la distribución del tiempo de trabajo, de manera que cada semana se teletrabaja tres días y se trabaja presencialmente dos días y es el *mánager* de la persona trabajadora quien decide cuáles son los días de trabajo presencial. Además, la empresa puede requerir a la persona trabajadora para que se incorpore de forma presencial en diversos supuestos que no conforman una lista *numerus clausus* y «con la máxima antelación posible», sin prever ningún plazo de preaviso concreto.
- ii. La cláusula sexta, que regula el lugar de prestación de servicios y el horario de teletrabajo, establece la obligación de la persona trabajadora de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo en los días en que estaba previsto el teletrabajo cuando sea necesario para atender las gestiones necesarias.
- iii. La cláusula novena, dedicada a los gastos de teletrabajo, indica que, a los efectos de lo previsto en los arts. 7.b) y 12 de la LTD, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, se ven compensados en su totalidad «por los ahorros que esta modalidad laboral facilita».

2. Resolución del caso

En primer lugar, las posiciones de las partes son las siguientes. Por una parte, las empresas del Grupo sostienen, en esencia, que la mención contenida en la cláusula primera relativa a que, cuando la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, tales días no puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados, debe mantenerse, pues tanto el acuerdo colectivo como el acuerdo individual de teletrabajo prevén que se produzcan situaciones imprevisibles en las que la persona que teletrabaja tenga que acudir a su centro de trabajo y no vulnera el art. 8 de la LTD. También defienden que la cláusula novena no es contraria a los arts. 7.b) y 12 de la misma ley y alegan la vulneración de dichos preceptos junto con el acuerdo colectivo y el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa, en relación con los arts. 1156, 1195 y 1202 del Código Civil.

Por otra parte, el SIE argumenta que la obligación de la persona teletrabajadora de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias, sin un preaviso mínimo, vulnera los arts. 1255 y 1256 del Código Civil, los arts. 3.1.c), 12.5, 34.2, 34.8 y 40.6 del ET y el art. 7 de la LTD, además de perjudicar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que solicita que se fije un preaviso de cinco días y, subsidiariamente, de tres días o, al menos, de cuarenta y ocho horas.

Pues bien, para resolver el conflicto en lo relativo al primer motivo, el TS recuerda que el art. 8.1 LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad establecido en el acuerdo. Sin embargo, lo que en el caso sucede es que el acuerdo individual de teletrabajo solo establece una especie de regla general, sobre la cual, si por necesidades de la empresa la persona trabajadora es requerida para que acuda presencialmente al centro de trabajo en días en los que le correspondía teletrabajar, esos días no se recuperan, siendo esta la cuestión sobre la que el TS se debe pronunciar.

Para ello, primero, hay que tener en cuenta que el suministro de energía eléctrica constituye un servicio de interés económico general (art. 2.2 de la Ley 24/2013, de 26 de

diciembre, del Sector Eléctrico), lo que conlleva cierta especialidad que podría exigir la presencialidad de la persona trabajadora. No obstante, las gestiones y tareas que recoge la cláusula primera como situaciones en las que se requerirá la presencialidad son de contenido muy amplio y variado, incluso de sustitución de otras personas empleadas y vacaciones, que no responden a la especialidad del servicio ni a hechos puntuales. Lo que sucede es que, si se permite a la empresa solicitar a la persona trabajadora que acuda presencialmente, sin sustituir ese día que debería haber sido teletrabajado por otro, se estará modificando unilateralmente por la empresa el porcentaje de presencialidad establecido en un 40%, lo que es contrario al mencionado art. 8.1 de la LTD y también al art. 1256 del Código Civil, que establece que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. Por tanto, se confirma la nulidad declarada en la instancia de la cláusula primera en lo relativo a la sustitución, desplazamiento o acumulación de los días de teletrabajo no disfrutados.

En segundo lugar, en cuanto al motivo relativo a los gastos del teletrabajo, la resolución se sustenta sobre los arts. 7.b) y 12 de la LTD, de los que se desprende, respectivamente, que la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por la prestación de servicios a distancia y el modo de cuantificar la compensación, que obligatoriamente debe abonar la empresa, forman parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia y que el desarrollo del trabajo a distancia debe ser sufragado o compensado por la empresa, sin que la persona trabajadora tenga que asumir gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. El TS concluye que la cláusula enjuiciada impide que las personas teletrabajadoras que incurran en gastos los puedan reclamar, lo que, como se ha visto, es un derecho que reconoce la propia LTD en el art. 12, por lo que no se puede dejar sin efecto. Los mencionados artículos de la LTD son normas de derecho necesario relativo, sobre las que cabría mejora, pero no empeoramiento. Por tanto, confirma la anulación parcial de esta cláusula.

Por último, solicitaba el SIE que se reconociese la obligación de preavisar a la persona teletrabajadora de la prestación presencial, con un mínimo de cinco días o, subsidiariamente, tres días o cuarenta y ocho horas, pues entiende que no hacerlo perjudica el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. De nuevo, el TS recuerda que el suministro eléctrico es un servicio de interés económico general que puede exigir la presencialidad en ciertas circunstancias y, si bien reconoce que el teletrabajo puede ser una herramienta muy útil para conciliar la vida familiar y laboral, en este caso determina que no pueden aplicarse analógicamente los plazos que se solicitan, pues, por razones de la actividad, pueden producirse situaciones imprevisibles –distintas a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad, cuyos plazos son los que se pretendían integrar en la norma– que hagan impracticable el cumplimiento de un preaviso. Añade, además, el TS que precisamente la previsión de que ese requerimiento se haga «con la máxima antelación posible» cumple la función de minimizar el perjuicio ocasionado para la conciliación. Por todo ello, no se estima el motivo.

III. Reflexiones conclusivas

Uno de los objetivos de la LTD es proporcionar un marco de derechos adecuado para esta modalidad de prestación del trabajo, entre los que aparece el de igualdad de trato en las condiciones profesionales y, en especial, la retribución, incluida la compensación de gastos; así lo destaca su propia Exposición de Motivos.

Como se ha examinado en las líneas precedentes, la STS 164/2025, de 4 de marzo, concluye, en primer lugar, que, a la luz del art. 8.1 ET, fundamentalmente, no se admite

el pacto de un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa unilateralmente exigir a la persona que teletrabaja el cambio a la modalidad presencial en un conjunto de supuestos bastante diversos, sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados. En segundo lugar, que no puede introducirse en el acuerdo de trabajo a distancia una cláusula que impida a la persona teletrabajadora que reclame los gastos ocasionados por ese trabajo a distancia, ya que es un derecho reconocido en el art. 12 de la LTD, que el acuerdo no puede dejar sin efecto.

Así las cosas, respecto a la primera decisión del TS, si bien es acertado declarar la nulidad sobre la imposibilidad de sustituir los días de teletrabajo no disfrutados, pues ello contraviene lo dispuesto legalmente, considero que la nulidad también debería haber alcanzado al párrafo que hace referencia a algunos –ya que es una lista abierta– de los supuestos por los que se podría requerir la presencialidad. La amplitud es tal que abarca desde situaciones de urgencia, hasta otras que son previsibles y que, a mi juicio, no deberían quedar amparadas en esa cláusula que, realmente, está pensada mayoritariamente para hacer frente a las situaciones excepcionales que pueden originarse por razón de la actividad del suministro de energía eléctrica, como servicio de interés económico general que es, lo que, además, recuerda el Tribunal en la sentencia.

En definitiva, considero que también debería haberse declarado la nulidad en ese punto con el objetivo de que la cláusula se reformulase o se perfilase, dejándola únicamente para los casos verdaderamente excepcionales y urgentes, que sí requieran la presencialidad comunicada «con la máxima antelación posible», sin preaviso alguno. De hecho, el propio TS subraya que algunos de los supuestos contenidos, «como la sustitución de trabajadores de baja o de vacaciones, evidencian que la prestación de servicios presencialmente en los días en los que estaba previsto el teletrabajo no responde a supuestos puntuales o de duración breve sino que puede tener una proyección temporal extensa». En suma, ello crea una inseguridad para la persona trabajadora y una merma de su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, puesto que podrá ser llamada, con una antelación mínima, en una multitud de supuestos que no se encuentran delimitados en el acuerdo.

En este sentido, cabe recordar otros pronunciamientos, como la SAN 117/2022, de 12 de septiembre de 2022 (rec. núm. 204/2022), en la que se declara la nulidad de una cláusula convencional que establecía que la determinación del tiempo de teletrabajo se realizaría por parte del responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento, puesto que deja en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad, lo que, como también aquí se ha visto, es contrario al art. 8.1 de la LTD. Aunque jurisprudencialmente sí se ha aceptado que, una vez determinado el porcentaje de teletrabajo y trabajo presencial, sea el responsable quien concrete los días⁴.

Por otra parte, respecto a los gastos, la LTD es clara en su art. 12: «El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral». Por tanto, introducir una cláusula en la que se hace aceptar a la persona trabajadora que no incurre en ningún gasto por la prestación del teletrabajo y que, de incurrir, ya estarían compensados con los hipotéticos «ahorros» que tal modalidad conlleva, supone vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos del art. 3.5 ET, aunque el Alto Tribunal no haya hecho expresa mención de ello.

En conclusión, con esta sentencia el TS reafirma la naturaleza imperativa de ciertos derechos del trabajo a distancia, como la compensación de gastos, de los que no pueden

⁴ LÓPEZ VICO, S.: *El modelo de regulación legal y convencional del trabajo a distancia en España e Italia*. Laborum, Murcia, 2025, p. 159.

disponerse en el acuerdo de trabajo a distancia y, asimismo, subraya los límites a la capacidad empresarial para reorganizar unilateralmente el régimen de teletrabajo.

También cabe destacar el reconocimiento de que el teletrabajo puede ser una herramienta para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral, ya que puede ser un criterio interpretativo relevante.

BIBLIOGRAFÍA

LÓPEZ VICO, S.: *El modelo de regulación legal y convencional del trabajo a distancia en España e Italia*. Laborum, Murcia, 2025.