



Roj: **STS 2256/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2256**

Id Cendoj: **28079140012026100468**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/05/2026**

Nº de Recurso: **31/2025**

Nº de Resolución: **476/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5409/2024,**
STS 2256/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 476/2026

Fecha de sentencia: 12/05/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 31/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 05/05/2026

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

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: BAA

Nota:

CASACION núm.: 31/2025

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

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 476/2026

Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada



En Madrid, a 12 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG), representada y asistida por el Letrado D. Héctor López de Castro Ruíz, al que se adhieren la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y asistida por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 29 de octubre de 2024, autos nº 223/2024, en actuaciones seguidas por la Confederación Intersindical Galega (CIG), contra la sociedad Unísono Soluciones de Negocio, S.A., siendo citados como interesados la Federación Estatal de Servicios de UGT, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA), Sindicato de Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), Confederación General del Trabajo (CGT), Unión Sindical Obrera (USO), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida la sociedad Unísono Soluciones de Negocio, S.A., representada y asistida por el letrado Don Luis Enrique Fernández Pallarés y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, representada y asistida por la Letrada Doña Sonia de Pablo Portillo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La Confederación Intersindical Galega (CIG), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que:

a) Declare la nulidad íntegra del acuerdo-tipo sobre teletrabajo elaborado por Unísono, o subsidiariamente de sus cláusulas decimosexta y decimoséptima, por infracción de los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Declare la nulidad de las cláusulas-tipo que se indican a continuación, en los siguientes aspectos:

- 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.

- Cláusula segunda: por ser abusivo el plazo de restitución de medios de trabajo en 24 horas.

- Cláusula tercera: por ser abusiva la imposición de viajes y desplazamientos a discreción de la parte empresarial.

- Cláusula quinta: por ser abusivo el cómputo trimestral de los porcentajes pactados de presencialidad y teletrabajo.

- Cláusula octava: por ser abusivas las potestades ilimitadas de control empresarial del correo electrónico.

- 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.

- 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.

- Cláusula decimosexta: potestad de autotutela empresarial en el supuesto de no devolución de equipos.

c) Declare que se ha vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical de CIG, al haberse conculcado sus derechos de información y consulta en la elaboración del acuerdo-tipo.

d) Condene a la parte demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores y a abonar a CIG la cantidad de 7.500 euros en concepto de indemnización por daños morales.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Los sindicatos CCOO, UGT, TUSI, CSIF, CGT Y USO se adhirieron a la demanda.

TERCERO.-Con fecha 29 de octubre de 2024, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice:

«FALLAMOS: Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada del sindicato CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), a la que se adhirieron CCOO, UGT, TUSI, CSIF, CGT Y USO frente a UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A; y en consecuencia declaramos nulas las siguientes cláusulas, debiendo la empresa demandada estar y pasar por dicha declaración:

1.- Cláusula segunda, en el apartado que dice: *"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"*.

2.- La cláusula quinta, en su totalidad.

Sin imposición de costas».

CUARTO.-En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.-La empresa demandada, Unisono Soluciones de Negocio S.A implantó el trabajo a distancia en el año 2020 a raíz de la pandemia COVID-19. Conforme.

SEGUNDO.-El 25-10-2021 la empresa dio trámite de información y consulta a las secciones sindicales existentes en la empresa sobre la propuesta de redacción de anexo al contrato concerniente al trabajo a distancia.

Conforme, descriptor 44.

TERCERO.-Dando cumplimiento a dicho trámite, las secciones sindicales de CGT, CCOO y CIG emitieron informe realizando las alegaciones que tuvieron por conveniente sobre el modelo de acuerdo de trabajo a distancia.

Conforme, descriptores 49 a 51.

CUARTO.-El 5-11-2021 se alcanza acuerdo en proceso de mediación ante el SIMA, interpuesto por FeSMC-UGT por el que se llevaría a cabo un proceso de participación y consulta entre la RLT y las secciones sindicales sobre todos los aspectos relativos al teletrabajo, desarrollándose el proceso durante el mes de noviembre y comprometiéndose la empresa a no suscribir ningún acuerdo de teletrabajo durante la duración del referido proceso.

Conforme, descriptor 52.

QUINTO.-Consecuencia de lo anterior, se celebraron sendas reuniones en fechas 16 de noviembre y 1 de diciembre 2021 así como el 11 de enero de 2022. Las actas de dichas reuniones obran a los descriptores 53 a 56, dándose por reproducidas.

Conforme.

SEXTO.-Tras la celebración de las reuniones, se produjo un cruce de correos entre las representaciones sindicales y la empresa, acerca del acuerdo de teletrabajo, realizando las secciones sindicales alegaciones y respondiendo la empresa acerca de las cuestiones pendientes de resolver.

Descriptores 56 y 57.

SÉPTIMO.-El 4 de febrero de 2022, la empresa remitió correo electrónico a las secciones sindicales haciendo un resumen sobre el modelo de teletrabajo negociado previamente, expresando el modelo operativo y el modelo de planificación a implantar.

Descriptor 58.

OCTAVO.-El 14-3-2023, fue suscrito el III Convenio colectivo de Contact Center, publicado en el BOE el 9-6-2023, por el que la empresa demandada, rige sus relaciones laborales. El art. 19 de la norma convencional regula el trabajo a distancia.

Conforme

NOVENO.-Los días 5 y 6 de abril de 2023, la empresa remitió correo electrónico al Comité de empresa de Vigo y las secciones sindicales presentes en el citado Comité comunicando que durante el mes de abril, se procedería a remitir de forma paulatina, acuerdos de trabajo a distancia de aceptación voluntaria para los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el nuevo convenio colectivo de Contact Center. La comunicación expresaba que el acuerdo seguiría el mismo esquema que el expuesto a las secciones sindicales el año pasado, con las adaptaciones precisas al convenio colectivo, adjuntando borrador del clausulado, remitiéndose asimismo información sobre el proceso a seguir para su comunicación a los trabajadores afectados.

Descriptor 2.

DÉCIMO.-El modelo adjunto al correo electrónico reseñado en el hecho probado anterior consta al descriptor 3 y se da por reproducido en su integridad.

UNDÉCIMO.-Consecuencia de la remisión de los modelos de trabajo a distancia descritos en los hechos probados anteriores, el sindicato demandante emitió informe en fecha 21-4-2023 realizando sobre el mismo consideraciones de carácter específico sobre las cláusulas del citado acuerdo, el Manual de Teletrabajo Intelcia Spain&Latam y la Guía de modalidad estable de teletrabajo Intelcia Spain&Latam.

Descriptor 6, por reproducido.

DUODÉCIMO.-A dichas alegaciones contestó la empresa mediante correo electrónico remitido el 27-4-2023.

Descriptor 5, conforme.

DÉCIMOTERCERO.-El 12-9-2023 tuvo entrada en el SIMA solicitud de procedimiento de mediación presentada por CIG cuyo objeto era la nulidad de los acuerdos tipo/cláusulas tipo de los acuerdos individuales de teletrabajo. La demanda de mediación es idéntica a la que ha dado origen a los autos seguidos ante esta Sala de lo Social y que es objeto de la presente resolución (descriptor 59).

Reunidos el 25 de septiembre, el acto de mediación fue aplazado, al objeto de que la parte empresarial y la RLT hicieran llegar una propuesta del clausulado de los acuerdos de trabajo a distancia (descriptor 60).

DÉCIMOCUARTO.-La empresa, mediante correo electrónico remitido el 13-10-2023 hizo llegar a la RLT, nueva propuesta de redacción del anexo de trabajo a distancia.

Descriptor 61, por reproducido.

DECIMOQUINTO.-La Sección sindical de CIG y de UGT realizaron alegaciones en fechas 20 y 30 de octubre.

Descriptores 62 a 64.

DÉCIMOSEXTO.-El 31 de octubre de 2023 se celebró nueva reunión ante el SIMA en relación a la mediación interpuesta por CIG el 12-9-2023, culminando con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 65.

DECIMOSÉPTIMO.-La empresa ha compartido las copias básicas de los acuerdos de trabajo a distancia con la RLT a través de una aplicación "Drive" corporativa.

Descriptores 66, 67 y 68

DECIMO-OCTAVO.-Por el Juzgado de lo Social número 5 de Madrid, en fecha 28-5-2021 se dictó 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. La resolución antedicha fue confirmada por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de fecha 8-3-2022.

Descriptor 70.

DÉCIMONOVENO.-La empresa demandada dispone de una política de uso de correo corporativo. 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 fue contratado, reservándose la empresa el derecho a comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican.

Descriptor 71.

VIGÉSIMO.-Damos por reproducidos los listados de trabajadores que han recibido de la empresa, Tolken y Smartphone, obrantes a los descriptores 72 y 73.

VIGÉSIMOPRIMERO.-Obra al descriptor 77 listado de trabajadores afectados por acuerdos de trabajo a distancia. La fecha de inicio de la aplicación de dichos acuerdos de todos los trabajadores, es posterior a abril de 2024, salvo en lo que respecta a la trabajadora Fidela que es de 6-2-2023 y algún otro trabajador en los que se aplica un modelo personal por subrogación o por deslocalización.

Asimismo, constan muestreos de acuerdo de teletrabajo a los descriptores 78 y 79, dándose por reproducidos».

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Confederación Intersindical Galega (CIG),

SEXTO.-Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se elevaron los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

SÉPTIMO.-Admitido a trámite el recurso por esta Sala, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que interesa la desestimación del recurso de casación interpuesto. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos.

OCTAVO.-Por Providencia de fecha 11 de marzo de 2026, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 6 de mayo de 2026.

NOVENO.-En Providencia de fecha 5 de mayo de 2026, se hacía constar lo siguiente:

"Dada cuenta; por necesidades internas del servicio de la Sala, se acuerda la suspensión del señalamiento acordado para el día 06 de mayo de 2026, señalándose nuevamente para deliberación, votación y fallo del presente recurso el día 05 de mayo de 2026.

La Sala estará formada por los siguientes CUATRO Magistrados/as, incluido el Ponente.

D. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

D.IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

D.JUAN MANUEL SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA

D.RAFael LÓPEZ PARADA".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Objeto del recurso y sentencia recurrida.

1.El objeto del presente recurso es determinar, en primer lugar, si los acuerdos de teletrabajo de la empresa Unísono vulneran el derecho de libertad sindical de CIG y los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras y, en segundo término, si debe declararse la nulidad de las cláusulas segunda, tercera, décima y undécima de aquellos acuerdos.

2.La Confederación Intersindical Gallega (CIG) interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando: a) que se declarase la nulidad íntegra del acuerdo tipo de teletrabajo de la entidad demandada o subsidiariamente de sus cláusulas decimosexta y decimoséptima, por infracción de los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras; b) que se declarase la nulidad de las cláusulas segunda, tercera, quinta, octava, décima, undécima y decimosexta del citado acuerdo, o de determinados aspectos de dichas cláusulas; c) que se declarase vulnerado el derecho de libertad sindical de CIG, por haberse conculcado sus derechos de información y consulta en la elaboración del acuerdo tipo; y d) que se condenara a la empresa a abonar a CIG una indemnización de 7.500 euros en concepto de indemnización por daños morales.

Los sindicatos CCOO, UGT, TUSI, CSIF, CGT y USO se adhirieron a la demanda.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 136/2024, de 29 de octubre (proc. 223/2024), estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo y declaró nulas:

1.- La cláusula segunda, en el apartado que dice: «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.»

2.- La cláusula quinta, en su totalidad.

Las cláusulas segunda y quinta están transcritas en el fundamento de derecho quinto de la sentencia recurrida.

SEGUNDO. El recurso de casación, su impugnación y el informe del Ministerio Fiscal.

1.CIG ha interpuesto recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 136/2024, de 29 de octubre (proc. 223/2024).

El recurso tiene cinco motivos, todos ellos formulados al amparo del artículo 207 e) LRJS.

Los motivos serán examinados en los siguientes fundamentos de derecho de la presente sentencia.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y la estimación de la demanda de conflicto colectivo.

UGT y CSIF se adhieren al recurso de casación de CIG.

2.Unísono ha impugnado el recurso, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

3.El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

TERCERO. El derecho de libertad sindical de CIG y los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras (motivo primero).

1.Según hemos adelantado, lo que tenemos que resolver es, en primer lugar, si los acuerdos de teletrabajo de la empresa Unísono vulneran el derecho de libertad sindical de CIG y los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.

2.Ya la demanda inicial de conflicto colectivo aducía, en esencia, que la ausencia de negociación de los concretos términos del acuerdo tipo de teletrabajo con la representación legal de las personas trabajadoras infringía los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras y el derecho de libertad sindical de CIG, razón por la que se solicitaba la condena a una indemnización por el correspondiente daño moral.

Tras examinar los apartados 4 y 5 f) del artículo 64 ET y el artículo 10.3 LOLS, la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida desestima esta primera pretensión, razonando que los anteriores preceptos 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 representación legal de las personas trabajadoras. Añade la sentencia recurrida que ni siquiera el artículo 19 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector del contact center (BOE 9 de junio de 2023) (en adelante, el convenio colectivo aplicable), que regula específicamente el trabajo a distancia, impone la obligación negociadora que reclama el sindicato demandante. Es más -señala la Audiencia Nacional-, la única previsión que contiene el precepto convencional es que la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como sus modificaciones posteriores, sin requerir la negociación de sus cláusulas.

3.El motivo primero del recurso de casación de CIG insiste en que ha de realizarse una negociación previa al acuerdo individual de teletrabajo.

El trabajo a distancia es necesariamente voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora y, por ello mismo, requiere preceptivamente la firma del acuerdo de trabajo a distancia (artículo 5.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en adelante Ley 10/2021), que es, naturalmente, un acuerdo individual y no colectivo.

Como señala la STS 1041/2025, de 11 de noviembre (rec. 204/2024), en la regulación del trabajo a distancia es preciso distinguir «dos aspectos jurídicos relevantes». El primero que «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, y este es el segundo aspecto, «el contenido del acuerdo de teletrabajo, esto es, las condiciones en las que esta modalidad de trabajo debe prestarse, aun siendo fruto de la autonomía individual, deben someterse y respetar lo que al respecto establezca la ley y la negociación colectiva, de conformidad con los principios generales que rigen en el sistema de fuentes de la relación laboral (artículo 3 ET).» 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.»

En una primera aproximación, podría parecer que la Ley 10/2021 refuerza la autonomía individual de la voluntad, cuando, sin embargo, 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 y 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. Ahora bien, y con independencia de su mayor o menor efectividad en la regulación real del trabajo a distancia, lo cierto es que la Ley 10/2021 es bien consciente de la centralidad entre nosotros del derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) y 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).

Sin embargo, 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. Otra

cosa es que la negociación colectiva introduzca previsiones al respecto, pues, al menos en las empresas en las que las que el trabajo a distancia esté muy generalizado y las funciones a realizar por los teletrabajadores sean similares, parece razonable que exista, como sucede en el presente caso, un acuerdo tipo de trabajo a distancia.

Lo que ocurre es que, en el actual supuesto, el artículo 19 del convenio colectivo tampoco procede a realizar 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).

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.

4. Volvamos al asunto que tenemos que resolver.

Consta en los hechos probados cómo desde la implantación del trabajo a distancia en 2020 a raíz de la pandemia de la Covid 19, la empresa dio trámite de información y consulta a las secciones sindicales existentes en la empresa sobre la propuesta de redacción de anexo al contrato concerniente al trabajo a distancia (hecho segundo); que, dando cumplimiento a dicho trámite, las secciones sindicales de CGT, CCOO y CIG (que es el sindicato demandante y ahora recurrente en casación) emitieron informe realizando las alegaciones que tuvieron por conveniente sobre el modelo de acuerdo de trabajo a distancia (hecho tercero); que el 5-11-2021 se alcanza acuerdo en proceso de mediación ante el SIMA, interpuesto por FeSMC-UGT por el que se llevaría a cabo un proceso de participación y consulta entre la representación legal de las personas trabajadoras y las secciones sindicales sobre todos los aspectos relativos al teletrabajo, desarrollándose el proceso durante el mes de noviembre y comprometiéndose la empresa a no suscribir ningún acuerdo de teletrabajo durante la duración del referido proceso (hecho cuarto); que, consecuencia de lo anterior, se celebraron sendas reuniones en fechas 16 de noviembre y 1 de diciembre 2021 así como el 11 de enero de 2022 (hecho quinto); que, tras la celebración de las reuniones, se produjo un cruce de correos entre las representaciones sindicales y la empresa, acerca del acuerdo de teletrabajo, realizando las secciones sindicales alegaciones y respondiendo la empresa acerca de las cuestiones pendientes de resolver (hecho sexto); que el 4 de febrero de 2022, la empresa remitió correo electrónico a las secciones sindicales haciendo un resumen sobre el modelo de teletrabajo «negociado» previamente, expresando el modelo operativo y el modelo de planificación a implantar (hecho séptimo); que el 14-3-2023, fue suscrito el convenio colectivo aplicable, que se publicó en el BOE el 9-6-2023, cuyo artículo 19 regula el trabajo a distancia (hecho octavo); que los días 5 y 6 de abril de 2023, la empresa remitió correo electrónico al comité de empresa de Vigo y a las secciones sindicales presentes en el citado comité comunicando que durante el mes de abril, se procedería a remitir de forma paulatina acuerdos de trabajo a distancia de aceptación voluntaria para los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el nuevo convenio colectivo aplicable; la comunicación expresaba que el acuerdo seguiría el mismo esquema que el expuesto a las secciones sindicales el año pasado, con las adaptaciones precisas al convenio colectivo, adjuntando borrador del clausulado, remitiéndose asimismo información sobre el proceso a seguir para su comunicación a los trabajadores afectados (hecho noveno); que, como consecuencia de la remisión de los modelos de trabajo a distancia descritos en los hechos probados anteriores, el sindicato demandante -ahora recurrente en casación- emitió informe en fecha 21-4-2023 realizando consideraciones de carácter específico sobre las cláusulas del citado acuerdo (hecho undécimo); que a dichas alegaciones contestó la empresa mediante correo electrónico remitido el 27-4-2023 (hecho duodécimo); que el 12-9-2023 tuvo entrada en el SIMA solicitud de procedimiento de mediación presentada por CIG cuyo objeto era la nulidad de los acuerdos tipo/cláusulas tipo de los acuerdos individuales de teletrabajo; reunidos el 25 de septiembre, el acto de mediación fue aplazado, al objeto de que la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras hicieran llegar una propuesta del clausulado de los acuerdos de trabajo a distancia (hecho decimotercero); que la empresa, mediante correo electrónico remitido el 13-10-2023, hizo llegar a la representación legal de las personas trabajadoras, nueva propuesta de redacción del anexo de trabajo a distancia (hecho decimocuarto); que las secciones sindicales de CIG y de UGT realizaron alegaciones en fechas 20 y 30 de octubre (hecho decimoquinto); y, en fin, que el 31 de octubre de 2023 se celebró nueva reunión ante el SIMA en relación a la mediación interpuesta por CIG el 12-9-2023, culminando con el resultado de «falta de acuerdo» (hecho decimosexto).

Todos los hechos anteriores -que no se han intentado modificar por la vía del artículo 207 d) LRJS- ponen claramente de manifiesto, no solo que las representaciones de las personas trabajadoras han sido reiteradamente informadas y consultadas, sino que, como afirma el escrito de impugnación de la empresa, se ha negociado con ellas, con independencia de que no se llegara a un acuerdo con CIG y de que, como afirma la empresa, y recoge el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida, el acuerdo de teletrabajo impugnado haya sido sustituido por uno nuevo de 2024.

Sobre lo que alega el recurso respecto de las cláusulas decimosexta y decimoséptima del acuerdo de teletrabajo, esta Sala IV comparte plenamente la consideración de la razonada sentencia recurrida cuando afirma que «la empresa emite respuesta a las secciones sindicales sobre los aspectos más controvertidos del acuerdo de trabajo a distancia entre los que se trata tanto la devolución de medios materiales como la reversibilidad del trabajo a distancia, por lo que no puede afirmarse la inexistencia de información sobre los aspectos recogidos en las cláusulas indicadas.»

5. Siempre por entender que debe existir una negociación colectiva previa al acuerdo individual de teletrabajo, el primer motivo del recurso denuncia que la sentencia recurrida ha infringido los artículos 34.8 y 64.5 ET, el artículo 6 de la Ley 10/2021 y el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 14, 28.1 y 39 CE.

Como afirma el razonado informe del Ministerio Fiscal, no se puede llegar a la conclusión de que la sentencia recurrida haya vulnerado los preceptos citados, siquiera sea porque ninguno de ellos 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.

a) Respecto del artículo 64 ET, la sentencia recurrida señala, deteniéndose expresamente en sus apartados 4 b) y 5, que el precepto reconoce derechos de información y consulta, pero no estrictamente de negociación colectiva. Y la sentencia recurrida advierte asimismo que tampoco el artículo 19 del convenio colectivo aplicable establece al respecto ningún derecho de negociación. Con todo, no está de más reiterar que en el presente caso los hechos probados acreditan, no solo que las representaciones de las personas trabajadoras fueron informadas y consultadas, sino que hubo negociación sobre el particular; y debemos recordar que, incluso cuando existe una obligación legal al respecto, dicha obligación es de negociar de buena fe y no la de llegar necesariamente a un acuerdo.

b) Por su parte, el artículo 34.8 ET reconoce, como se sabe, el derecho de las personas trabajadoras a «solicitar» las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, «incluida la prestación de su trabajo a distancia», para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dispone el precepto que en «la negociación colectiva se podrán establecer» los términos del ejercicio del derecho, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo; añadiéndose que, en «ausencia» de términos de ejercicio del derecho previstos por la negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, ha de abrir un «proceso de negociación» con esta.

Como bien puede comprobarse, el artículo 34.8 ET no establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el acuerdo tipo de teletrabajo, sino que reconoce un derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de su tiempo y forma de prestación, «incluida la prestación de su trabajo a distancia», cuyos términos de ejercicio se «podrán» establecer por la negociación colectiva; y en ausencia de tal regulación colectiva, la empresa ha de iniciar un proceso de negociación individual con la persona solicitante, pudiendo reclamar la persona trabajadora por la vía del artículo 138 bis, 1, LRJS, y en el supuesto del artículo 138 bis, 2, LRJS, por la del artículo 139 LRJS. Recuérdese en todo caso que, en el presente supuesto, el artículo 19 del convenio colectivo aplicable (cuya infracción no denuncia el motivo del recurso), tampoco establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el acuerdo tipo de teletrabajo.

Tampoco puede aceptarse, en consecuencia, que la sentencia recurrida haya vulnerado el artículo 34.8 ET.

c) Menos aún cabe aceptar que la sentencia recurrida haya podido infringir el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este precepto dispone que «los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio», siendo claro que el hecho de que el modelo de acuerdo tipo de teletrabajo en la empresa no haya sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en los términos pretendidos por el recurso de casación no vulnera el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, siquiera sea porque el precepto, que poco tiene que ver con el acuerdo tipo de trabajo a distancia, no impone esa negociación.

d) Tampoco la sentencia recurrida ha podido vulnerar el artículo 6 de la Ley 10/2021.

Este precepto, denominado «obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia», determina, en su apartado 1, que este acuerdo ha de realizarse por escrito y que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior. Nada que ver, en consecuencia, con la supuesta obligación legal de negociar el acuerdo tipo de trabajo a distancia con la representación legal de las personas trabajadoras.

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 representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo que se realicen y de sus actualizaciones. A ello se refiere igualmente el apartado 10 del artículo 19 del convenio colectivo aplicable. 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. No está de más recordar que, así como la Ley 10/2021 y el convenio colectivo aplicable establecen la obligación empresarial de facilitar copia de los acuerdos de trabajo a distancia a la representación legal de las personas trabajadoras, no disponen que esos acuerdos, ni su eventual modelo tipo, hayan de negociarse con esta representación.

e) Corolario de todo lo que antecede es, en fin, 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.

No habiéndose 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.

6. Las consideraciones anteriores conducen a rechazar, en coincidencia con lo informado por el Ministerio Fiscal, el primer motivo del recurso de casación.

CUARTO. La pretendida nulidad de las cláusulas segunda, tercera, décima y undécima de los acuerdos de trabajo a distancia (motivos segundo a quinto).

1. 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.

El fundamento de derecho quinto, 1ª, de la sentencia recurrida reproduce la referida cláusula segunda. La sentencia ya rechazó que la empresa estuviera limitando los medios a disposición de la persona trabajadora, razonando 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.»

El segundo motivo del recurso alega ahora 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*.

Pero 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.

En consecuencia, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, se desestima el segundo motivo del recurso.

2. El motivo tercero del recurso denuncia que la cláusula tercera del acuerdo tipo de teletrabajo vulnera el artículo 1256 del Código Civil.

La mencionada cláusula tercera, que reproduce el fundamento de derecho quinto, 2ª, de la sentencia recurrida, 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.

Compartimos los argumentos de la sentencia recurrida sobre esta cláusula tercera y tampoco consideramos que debamos declarar la íntegra nulidad de esa cláusula, sin perjuicio de las demandas que se puedan interponer en supuestos concretos. Es razonable que la persona trabajadora tenga que asistir a reuniones

presenciales y a cursos de formación, y, como admite el propio escrito de impugnación de la empresa, la convocatoria empresarial y su antelación tendrán que realizarse necesariamente conforme las exigencias de la buena fe.

Como propone igualmente el Ministerio Fiscal, se desestima el motivo tercero del recurso.

3.El motivo cuarto del recurso denuncia que la cláusula décima del acuerdo tipo de teletrabajo infringe el artículo 5.3 de la Ley 10/2021 y el artículo 19.4 del convenio colectivo aplicable.

El fundamento jurídico quinto, 5ª, de la sentencia recurrida reproduce la citada cláusula décima, que regula las «situaciones de reversibilidad.»

El artículo 5.3 de la Ley 10/2021 prescribe que «la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora», añadiendo que «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.»

Por su parte, el artículo 19.4 del convenio colectivo aplicable dispone que «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.»

El recurso no objeta la letra a) de la cláusula décima, que ciertamente se ajusta al artículo 5.3 de la Ley 10/2021 y al artículo 19.4 del convenio colectivo aplicable, sino que el reproche se dirige sustancialmente contra la letra b) de la cláusula décima, por crear nuevos supuestos de reversibilidad del teletrabajo, aunque sean de carácter no definitivo.

El motivo no puede ser estimado, como asimismo entiende el Ministerio Fiscal, porque parte de una premisa errónea. Respecto de la reversibilidad, el recurso parece entender que el acuerdo de teletrabajo solo puede regular los términos de ejercicio de la reversibilidad si el convenio colectivo no se pronuncia al respecto. Y, como aquí el convenio colectivo sí se ha pronunciado, el recurso considera que el acuerdo de teletrabajo no puede regular nada sobre aquel ejercicio.

El motivo exhibe aquí un entendimiento excesivamente rígido y que, en todo caso, no se acomoda a la relación entre la autonomía colectiva y la autonomía individual que recoge del artículo 5.3 de la Ley.

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 pueda introducir alguna regulación al respecto; en tal caso, el acuerdo de trabajo a distancia está en principio actuando en «defecto» de negociación colectiva.

No hay motivos, en consecuencia, para declarar la íntegra nulidad de la cláusula décima del acuerdo de trabajo a distancia. Debemos recordar, en todo caso, que se puede reclamar contra la reversión en su aplicación en casos concretos por la vía del artículo 138 bis LRJS.

4.El motivo quinto y último del recurso aduce que la cláusula undécima del acuerdo tipo de teletrabajo vulnera el artículo 4.2 de la Ley 10/2021 y el artículo 30 ET.

La referida cláusula (que la sentencia recurrida enumera como duodécima) está reproducida en el fundamento de derecho quinto, 6ª, de la sentencia de la Audiencia Nacional. La cláusula establece el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, que es contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia (artículo 7 i) de la Ley 10/2021).

En esencia, lo que el motivo objeta de la citada cláusula es que establece la obligación de las personas trabajadoras de reincorporarse al trabajo presencial en el siguiente día hábil, en caso de producirse dificultades técnicas.

El motivo no puede acogerse, como igualmente entiende el Ministerio Fiscal.

Lo primero que hay que señalar es 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. 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». 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 Ley 10/2021- 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), que invoca el recurso; como advierte el completo informe del Ministerio Fiscal, nada tienen que ver los casos resueltos por aquellas sentencias con la cuestión que ahora se nos plantea.

La tercera previsión que contiene la cláusula que estamos examinando, y que es la previsión que objeta el recurso, es que cuando las incidencias técnicas temporales que impiden el desarrollo de las obligaciones laborales no puedan resolverse de forma inmediata, la persona trabajadora está 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.

Pues bien, coincidimos plenamente con lo razonado por la argumentada sentencia recurrida sobre esta cuestión, lo que nos lleva igualmente a rechazar que la previsión citada -que no se olvide se aplica solo cuando las dificultades técnicas no pueden resolverse de forma inmediata- sea contraria a los artículos 4.2 y 11.2 de la Ley 10/2021, así como al artículo 30 ET, que por cierto no se alegaba en la demanda inicial de conflicto colectivo; en todo caso, aquí no estamos exactamente ante un retraso en dar trabajo a la persona trabajadora por impedimentos imputables a la empresa.

Por lo demás, como señala la impugnación del recurso, 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.

Y debemos insistir, finalmente, en que, si bien no hay razones para declarar la nulidad de la integridad de la cláusula del acuerdo tipo de teletrabajo, lógicamente se podrán interponer las correspondientes reclamaciones y demandas en casos concretos de aplicación de esa cláusula.

QUINTO. La desestimación del recurso de casación.

1.Por todo lo razonado, procede, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2.No procede la imposición de costas (artículo 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Gallega (CIG).

2.Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 136/2024, de 29 de octubre (proc. 223/2024).

3.No imponer costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.