



Roj: **STS 3940/2025 - ECLI:ES:TS:2025:3940**

Id Cendoj: **28079140012025100731**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/09/2025**

Nº de Recurso: **14/2024**

Nº de Resolución: **760/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANA MARIA ORELLANA CANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4779/2023,**
STS 3940/2025

CASACION núm.: 14/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 760/2025

Excm. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D.^a Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 10 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Roberto Manzano del Pino, en representación de **FESMC-UGT (FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT DE TRABAJADORES)** contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023 de 3 de octubre (proc 168/2023) en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de conflicto colectivo formulada por el recurrente.

Ha comparecido ante esta Sala, en concepto de parte recurrida, la mercantil Tecnológica Ecosistemas S.A.U. representada por el letrado D. Eloy Castañer Payá.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de FESMC-UGT (FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT DE TRABAJADORES, se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de

la cual: «Se declare la obligación de la empresa de facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de teletrabajo la silla ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía.

Condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración».

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

TERCERO.-Con fecha 3 de octubre de 2023, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuyo Fallo es el siguiente: «Previo desestimación de la excepción de prescripción, DESESTIMAMOS LA DEMANDA INTERPUESTA POR UGT, a la que se adhirió CGT, contra la mercantil TECNOLÓGICA ECOSISTEMAS S.A.U., a la que absolvemos de los pedimentos contenidos en la misma».

CUARTO.-En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «**PRIMERO.**-La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además tiene implantación en la empresa TECNOLÓGICA ECOSISTEMAS, S.A, la cual rige sus relaciones laborales conforme al XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública publicado en el BOE de 20-7-2.023- conforme-.

SEGUNDO.- En fecha 19 de febrero de 2021, Flora , Socia Responsable de RR.HH. de la empresa, remitió un correo electrónico a la plantilla con el siguiente tenor literal:

"En unos días se cumplirá el primer aniversario de uno de los años más difíciles que seguramente nos haya tocado vivir. Un periodo en el que hemos aprendido mucho y en el que todos hemos tenido que hacer n esfuerzo importante para adaptarnos personal y profesionalmente a las nuevas circunstancias, y así continuar ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes. Como sabéis, al comienzo de la pandemia, logramos que, en tan solo unos días, el 99% de nuestros profesionales pudiesen trabajar en remoto, dotándoos de las tecnologías y equipos necesarios para desempeñar vuestra labor en casa, con el objetivo de garantizar así la salud de todas nuestras personas.

Trascurrido este tiempo, quería anunciaros una NUEVA MEDIDA orientada a compensar los gastos que estáis afrontando desde el inicio de esta situación derivados del teletrabajo (incluyendo gastos de suministros, equipamiento y medios). Esta iniciativa se enmarca dentro de nuestro concepto de flexibilidad laboral que contempla la posibilidad de teletrabajar siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permita. Una flexibilidad, por tanto, que está basada en la confianza y en la responsabilidad de todos y cada uno de nosotros para cumplir nuestros objetivos.

De este modo, apostamos por la libertad de organizar desde dónde trabajar, por el balance de vida personal y profesional, y por la confianza que tenemos en nuestros profesionales y su implicación para lograr el resultado excelente para nuestros clientes.

En este sentido, y bajo dicha concepción de flexibilidad donde todos los profesionales de Accenture son susceptibles de teletrabajar, todos los empleados recibiréis la siguiente compensación económica asociada al teletrabajo:

1. Una compensación, de 150 euros brutos, que percibirán todos los profesionales activos en la compañía el 28 de febrero. Se hará efectiva en la nómina de febrero a través de un único pago, en concepto de gastos ocasionados por el teletrabajo (suministros, equipamiento y medios) desde el 14 de marzo del 2020 al 28 de febrero de 2021.

2. Una compensación de 30 euros brutos al mes (12 pagas) efectiva desde el 1 de marzo en adelante, cuyo objetivo será la compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios. Todos los profesionales (a excepción de los MDs), independientemente de si trabajáis o no en remoto, recibiréis mensualmente esta compensación adicional, que se continuará aplicando tras la finalización de la pandemia.

Me gustaría finalizar reconociendo una vez más vuestro compromiso y resiliencia durante estos meses y agradeciendo vuestro esfuerzo para superar esta situación que, sin duda, nos hará salir reforzados.

Flora " -conforme-.

TERCERO.- Obra en el descriptor 29 la Política de teletrabajo vigente en la empresa la cual damos por reproducida si bien destacamos:

a.- que al referirse al LUGAR DE TRABAJO se prevé lo siguiente:

**Puedes indicar dos lugares desde los que vayas a teletrabajar. Ambos deben ser adecuados respecto a los requisitos de seguridad e higiene en el trabajo previstos legalmente, así como requisitos de prevención de riesgos y cumplimiento de las políticas de la empresa.*

** También puedes teletrabajar desde una ubicación distinta a las anteriores, por un periodo de tiempo de hasta 4 semanas seguidas, sin modificar tu acuerdo de teletrabajo, aunque si deberás informar previamente a tu responsable y seguir cumpliendo con las indicaciones que te hayan proporcionado en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información"*

b.- que dentro de los derechos y obligaciones durante el teletrabajo se estipula:

Es importante igualmente estar al día en el cumplimiento de las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo además la posibilidad de solicitar, con carácter anual, un reconocimiento médico.

c.- con relación a los "Medios facilitados por la empresa" se dispone:

"Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón. La dotación de medios por parte de la Empresa no puede implicar, en ningún caso, la duplicidad de bienes, medios y/o equipos en el centro de trabajo y en los lugares de trabajo por ti elegidos desde los que teletrabajar.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de prevención de que analizará cada solicitud.

d.- que en lo relativo a la "Compensación de gastos por la empresa" se señala:

"La empresa abona a todos sus profesionales una cantidad mensual de 30€ brutos, como compensación económica por gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que puedas incurrir por el teletrabajo. En caso de nuevas contrataciones y/o personas que dejen la compañía, esta cantidad se percibirá de forma proporcional a los días trabajados en ese mes.

Dicha compensación a la totalidad de la plantilla se justifica en la posibilidad que Accenture brinda a todos sus profesionales de poder situarse en régimen de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos previstos en esta política, evitando así la realización de ajustes positivos o negativos 'de esta compensación en función de la situación de cada momento.'"

CUARTO.- Obra en el descriptor 30 un documento relativo a preguntas y respuestas con relación al teletrabajo en el que se hace constar:

¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso un espacio especial de trabajo?

Un requisito para teletrabajar es contar con un espacio de trabajo adecuado en cada momento.

Cuando prestes servicios en la modalidad de teletrabajo, recuerda que es importante cumplir con las indicaciones de la empresa, en especial en lo relativo a conectividad y privacidad. confidencialidad, prevención de riesgos laborales y seguridad dela información,

Antes de avanzar en tu solicitud de trabajo, debes acceder a la información en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo en el espacio prevención de riesgos laborales, donde tienes además el buzón PRLQaccenturecom al que puedes enviar cualquier cuestión sobre riesgos en esta materia. Recuerda que todos debemos estar al día en la realización de las acciones formativas en materia de prevención y tenemos además la posibilidad de solicitar, con carácter anual, un reconocimiento médico.

¿Desde qué lugar puedo teletrabajar?

En el procedimiento de solicitud tienes la opción de indicar hasta dos lugares desde los que puedes teletrabajar y en los que deberás cumplir los requisitos de un espacio adecuado y demás requisitos exigidos en materia de prevención de riesgos laborales.

El lugar que determines debe permitirte, si es necesario, acudir a tu centro de trabajo habitual en un plazo máximo de 24 horas, sin que ello implique que dejes de teletrabajar y teniendo presente que, el acudir a tu centro de trabajo, no generas derecho a ningún tipo de compensación económica, más allá de las que te ya pudieran corresponderte de estar trabajando desde las instalaciones de la Empresa.

Al margen de esas dos direcciones, tienes la opción de teletrabajar desde una ubicación distinta a las anteriores, pero dentro de España, por un tiempo de hasta 4 semanas consecutivas, y ello sin modificar tu acuerdo de

teletrabajo, aunque si debes informar a tu responsable de tu ubicación con antelación y seguir cumpliendo con las indicaciones que te hayan proporcionado en materia de PRL y seguridad de la información.

¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso.

. ¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso.

¿Qué pasa si no tengo conexión y no puede prestar servicios desde el lugar del que había informado?

En este caso debes ponerte en contacto con tu responsable lo antes posible, quien valorará la situación y las medidas que procedan, pudiendo ser necesario que vuelvas al centro de trabajo a prestar servicios de forma presencial con carácter temporal, en el caso de que las dificultades técnicas eviten la prestación del servicio en un tiempo prolongado.

. ¿Puedo tener un accidente de trabajo teletrabajando?

Sí, es posible. En este caso debes comunicar tu situación al servicio médico y gestionarlo siguiendo los procedimientos de Accenture.

. ¿Cómo me compensa la empresa los gastos que incurre por teletrabajar?

Desde febrero de 2021 Accenture abona a todos sus profesionales activos una cantidad mensual de 30€ brutos, como compensación económica por gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que puedas incurrir por el teletrabajo. En caso de nuevas contrataciones y/ personas que dejen la compañía, esta cantidad se percibirá de forma proporcional a los días trabajados en ese mes.

Dicha compensación a la totalidad de la plantilla se justifica en la posibilidad que Accenture brinda a todos sus profesionales de poder situarse en régimen de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos previstos en esta política, evitando así la realización de ajustes positivos o negativos de esta compensación en función de la situación de cada momento,

. ¿Cómo debo solicitar el teletrabajo y quién me lo aprueba?

La solicitud de teletrabajo se tramita a través de Infolaboral.

Si solicitas 1,5, 2 o 3 días a la semana, la solicitud se aprobará automáticamente, siempre y cuando cumplas con los requisitos de tener un lugar adecuado desde el que prestar servicios, así como con las condiciones de idoneidad de tu proyecto, cliente o servicio, para lo cual, y con carácter previo a tu solicitud, deberás hablarlo con tu supervisor de un Management Level 7 o superior.

En caso de solicitar 4 o 5 días, tu solicitud la tiene que aprobar tu responsable (categoría igual o superior a Management Level 7), quien valorará tu petición según las características del proyecto, del cliente o del servicio al que estés asignado.

Tu solicitud, cualquiera sea la duración, se aprobará si se cumplen los requisitos de tener un lugar adecuado desde el que prestar servicios, y que el proyecto o cliente o servicio al que estés adscrito sea compatible con tu solicitud.

QUINTO.- Obra en el descriptor 31 el procedimiento que sigue la empresa para la entrega del material ergonómico en el que consta lo siguiente:

En febrero de 2021 la empresa envió un comunicado en el que se anunciaba una nueva política interna orientada a compensar los gastos afrontados desde el inicio de esta situación derivados del teletrabajo (incluyendo gastos de suministros, equipamiento y medios). Esta iniciativa se enmarca en nuestro concepto de flexibilidad laboral que contempla la posibilidad de teletrabajar siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permita.

Todos los profesionales son susceptibles de teletrabajar y todos los empleados recibimos la siguiente compensación económica asociada al teletrabajo:

1. Una compensación, de 150 euros brutos, que fue efectiva en la nómina de febrero a concepto de gastos ocasionados por el teletrabajo (suministros, equipamiento y medios) desde el 14 de marzo del 2020 al 28 de febrero de 2021.

2. Una compensación de 30 euros brutos al mes (12 pagas) efectiva desde el 1 de marzo en adelante, cuyo objetivo será la compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios.

A partir de marzo 2021, con la entrega del ordenador portátil por parte de TS, se hace entrega, además, de un "Basic pack" compuesto por: auriculares para portátil, ratón y mochila y se ofrece al trabajador la posibilidad de solicitar, en el momento, el elevador para portátil (ver Anexo I)

Este mismo material será aportado por la compañía en cualquier otro momento, si se diese el caso que un empleado no lo recibiese cuando se le entrega el ordenador portátil.

La solicitud se realizará a través del buzón PRL@accenture.com.

Que, sin perjuicio de la política interna de compensación de gastos, medios y equipos de teletrabajo, adicionalmente, se podrá solicitar a PRL a través del buzón PRL@accenture.com: teclado independiente, reposapiés y pantalla con características adecuadas al tipo de trabajo a desarrollar por el empleado.

Para los empleados especialmente sensibles se realizará un estudio pormenorizado (evaluación de riesgos de TES específica y nominativa) en la que se estudiará por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el tipo de material especial y específico en cada caso en concreto a aportar.-

Para solicitud de material ergonómico nuevo y reemplazo de material deteriorado, el empleado deberá dirigirse al buzón PRL@accenture.com

En el caso en el que un empleado solicite material ergonómico diferente

al contemplado en el pack básico: pantalla, silla, ratón de características especiales, trolley, reposamuñecas, etc., por prescripción médica y junto con la aprobación del Servicio Médico, se le aportará el material.

SEXTO.- Obra en el descriptor 33 el Acuerdo Individual de Teletrabajo que se suscribe en la empresa en el que constan las siguientes cláusulas:

"Inventario de medios. La Empresa ha facilitado a la Persona Trabajadora los medios, herramientas y equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones, siendo estos los siguientes:

- Ordenador portátil, junto a su cargador.

- Auriculares.

- Ratón.

La Empresa se hará cargo de la reparación de las averías o daños de los medios de trabajo que impidan la realización del trabajo de forma debida, salvo uso indebido o negligente por parte la Persona Trabajadora, quien se compromete a emplear la diligencia debida con el objeto de proteger los Medios de trabajo contra daños o uso indebido.

Las incidencias relativas a herramientas y equipos informáticos deben gestionarse vía Service Now o como se determine en cada momento.

Compensación de gastos. La Empresa abonará a la Persona Trabajadora, y con independencia del número de días de teletrabajo aprobado, y siempre y cuando el presente Acuerdo esté en vigor, una cuantía fija de treinta euros brutos (30€ brutos) mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento (sin perjuicio de su reparación y mantenimiento por parte de la Compañía) y medios en que se puedan incurrir por la Persona Trabajadora durante el teletrabajo.

La compensación establecida en este apartado no constituye un derecho adquirido por parte de la Persona Trabajadora y estará sujeta a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el Convenio Colectivo o la normativa de aplicación en vigor en cada momento.

Prevención de riesgos laborales. La Persona Trabajadora reconoce haber sido informada de todos los riesgos inherentes al puesto de trabajo como consecuencia de la prestación del servicio a distancia en modalidad de teletrabajo y se obliga a observar todas las medidas de prevención recomendadas por el Servicio de Prevención de la Empresa, tanto en el lugar principal de trabajo como en el secundario.

Igualmente, se compromete a seguir las instrucciones, recomendaciones y los procedimientos de seguridad y salud específicos que, en su caso, tenga adoptados la Empresa en relación con el teletrabajo. Asimismo. Se compromete a notificar a la Empresa cualquier circunstancia que afecte a los lugares de trabajo reflejados en el presente Acuerdo."

La Persona Trabajadora tendrá derecho a la vigilancia de la salud y podrá voluntariamente someterse a los reconocimientos médicos previstos en los protocolos médicos aplicables al puesto.

En los supuestos en los que la visita al lugar de trabajo sea, imprescindible para valorar los riesgos del puesto de trabajo y la Persona Trabajadora no concediera... su autorización para dicho acceso, la Persona Trabajadora se compromete a proporcionar la información que le sea requerida... por parte de la Empresa según las instrucciones del servicio de prevención. El incumplimiento de esta obligación por parte de la Persona Trabajadora facultará a la Empresa a adoptar las medidas que estime convenientes, incluyendo la revocación del presente acuerdo de teletrabajo".

SÉPTIMO.- El día 9-3-2.022 se presentó denuncia ante la ITSS de Madrid en los siguientes términos:

"Como adendum a la denuncia presentada, con número de registro NUM000, presentada con fecha 09/02/2022 y hora 09:53:28, venimos a indicar lo siguiente:

Que a un compañero que solicitó se le proporcionara material ergonómico para el teletrabajo por motivo COVID, y al que se le proporcionó una silla ergonómica, ha sido requerido por el departamento de PRL para que devuelva dicha silla, atendiendo a que, según la empresa, se está cobrando una subvención que permite la compra de dicho material. El literal del requerimiento ha sido el siguiente:

"Trascurrido un tiempo, en el cual la situación de la pandemia ha permitido abrir nuestras oficinas y se han establecido nuevas medidas orientadas a compensar económicamente los gastos derivados del teletrabajo

(...)"

Asimismo, ante las preguntas del compañero en relación a que no hay ningún procedimiento interno por parte de la empresa que pueda utilizarse para la solicitud de dicho teletrabajo, PRL alega que ha sido comunicado a la plantilla el abono de esta "ayuda" (ANEXO V) y, en la que se hace referencia explícita a la realización de teletrabajo, en contradicción directa con la negativa de esta a la realización de los acuerdos individuales establecidos en el artículo 7 de la ley 10/2021 .

El hilo de correo del compañero se adjunta en el ANEXO VI.

Adicionalmente entendemos que dicha compensación no es algo que esté relacionado con el teletrabajo, ya que lo reciben todos los trabajadores, sin excepción, estén realizando o no teletrabajo, con lo que no cumple el criterio expresado en la ley 10/2021 como parte de la negociación de compensación de gastos que debe realizarse para la consecución de un acuerdo de teletrabajo.

Entendemos que la empresa entra en contradicción cuando, por una parte, no reconoce que se esté realizando teletrabajo, más que el forzado por situación COVID, y, además, reconoce que esta "compensando" el teletrabajo que se realiza, y que, recordemos, no es contemplado durante el teletrabajo forzado por COVID, y del que ya hemos argumentado en la parte principal de esta denuncia, que entendemos que no procede."

En fecha 24-3-2.022 por la ITSS se efectuó requerimiento a la empresa en los siguientes términos:

Se **REQUIERE** a la empresa: en virtud de lo establecido, artículo 22.1 y 2 de la ley 23/2015 de 21 de junio Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .

1. - Que deberá remitir a los representantes de los trabajadores los acuerdos de teletrabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la ley 10/2021 y actualizar dicha información de aquellos acuerdos de teletrabajo que no se hayan remitido a la RTL, desde el inicio del teletrabajo en la empresa y acuerdo con los principios de la Ley 10/2021 trabajo a distancia.

En el periodo de un mes se remitirá el cumplimiento de dicho requerimiento a esta Inspección de Trabajo y se continuará con el cumplimiento del artículo 6 de la ley 10/2021 .

2.- Se llevarán a cabo el cumplimiento de lo establecido tanto en la ley 10/2021 trabajo a distancia de 9 de julio, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Es obligación de la empresa llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos.

La prevención de riesgos laborales no puede suponer un coste para el trabajador. Si se demuestra que el trabajador necesita una adaptación ergonómica de su puesto de trabajo, corresponde a la empresa llevar a cabo dicha adaptación, aportando los elementos materiales que fuesen necesarios.

Por lo tanto, una cosa es las compensaciones económicas que la empresa haga efectiva a los trabajadores, por gastos corrientes del trabajo y que se incluye en el acuerdo firmado por las partes, y otra la adopción de medidas ergonómicas en el puesto de trabajo, que corre a cargo de la empresa"-descriptores 48 y 49-

Obra en el descriptor 35 la documentación remitida por la empresa a la ITSS para dar cumplimiento al requerimiento.

OCTAVO.- Damos por reproducidas las evaluaciones de riesgos realizadas por la empresa en puestos de teletrabajo que obran en el descriptor 34.

NOVENO.- En fecha 18 de mayo de 2023 se aplazó el procedimiento de mediación instado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) por UGT, con carácter previo a la interposición de la demanda de conflicto colectivo, al objeto, según consta en el acta de aplazamiento levantado en dicha fecha, de que la empresa y los sindicatos mantuvieran reuniones en el seno de la empresa para tratar el objeto de la solicitud de mediación.

La primera reunión se mantuvo el día 26 de mayo de 2023. En ella, tras hacerse mención a los antecedentes y el origen del conflicto, la empresa informó del material que se entrega a las personas teletrabajadoras, señalando que el resto de elementos no incluidos en dicha enumeración ha de ser solicitado y aprobado por el servicio de prevención. En dicha relación facilitada por la empresa no se encontraba la silla ergonómica.

La segunda reunión se celebró en fecha 2 de junio de 2023. En ella, UGT y CGT hicieron llegar a la empresa sus propuestas en esta materia. Esta indicó que recibía las mismas y estableció una diferencia entre "material ergonómico" y "material mobiliario" (dentro del cual se encontraba la silla ergonómica), entendiendo que este último debe ser sufragado por la persona teletrabajadora con cargo a la compensación de 30€ indicada en el hecho cuarto de esta demanda.

La tercera reunión se celebró el día 9 de junio de 2023. En ella, la empresa confirma que la silla ergonómica ha de adquirirse con cargo a los 30€ de compensación para gastos y medios. Asimismo, añade que ha puesto a la venta sillas en los centros de trabajo de Madrid y Bilbao para que sean adquiridas por las personas trabajadoras que lo deseen, independientemente de que presten servicios de forma presencial o a través de teletrabajo.

En la cuarta reunión, celebrada en fecha 16 de junio de 2023, la empresa confirma que facilita la silla ergonómica solo a aquellas personas teletrabajadoras que acrediten "problemas de salud".

Igualmente, anunció una modificación del procedimiento de solicitud de material ergonómico en los términos que constan en el acta.

Una vez constatada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en el seno interno de la empresa, en fecha 23 de junio de 2023 se suscribió acta de desacuerdo en el SIMA-conforme.

Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de FESMC-UGT (FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT DE TRABAJADORES.

El recurso fue impugnado por Tecnológica Ecosistemas, S.A.U.

SEXTO.-Conferido traslado al Ministerio Fiscal, por escrito de fecha 21 de marzo de 2024, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

SÉPTIMO.-Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excm. Sra. Magistrada D^a Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 9 de septiembre de 2025, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del litigio y planteamiento de la controversia

1.El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si la empresa demandada tiene la obligación de proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo.

2.La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre (conflicto colectivo 168/2023) desestimó la excepción de prescripción de la acción y, la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra Tecnológica Ecosistemas SAU.

Considera que no ha prescrito la acción pues cuando el conflicto colectivo versa sobre prácticas de empresa de carácter continuado en el tiempo, no opera la misma mientras siga vigente la práctica cuya nulidad se solicita.



Y, respecto a la obligación empresarial de facilitarle a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo una silla ergonómica, declara la sentencia recurrida, de un lado, que ha de tenerse en cuenta que la norma aplicable prevé que la materia relativa a la dotación de los medios necesarios para la realización de la prestación ha de ser objeto de negociación individual, en los acuerdos individuales de trabajo a distancia, o colectiva, a través del convenio colectivo de aplicación y, en este supuesto, no ha existido pacto al respecto ni en el acuerdo individual, ni se contempla en el convenio colectivo, no siendo una condición equiparable entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales, a los efectos del artículo 4.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Y, de otro lado, la sentencia recurrida sostiene que, para que hubiese podido prosperar la demanda, la parte actora debería haber acreditado que la prestación de trabajo a distancia implicaba para todos los trabajadores que prestaban servicios en esta modalidad, un riesgo de carácter ergonómico, con carácter general, que hacía aconsejable que la empresa proporcionase sillas ergonómicas a todo el colectivo. Sin embargo, no ha quedado probada tal circunstancia y, por el contrario, la empresa ha acreditado que dota a estos trabajadores de formación en materia de prevención de riesgos laborales; que realiza las correspondientes evaluaciones individuales; y, que les entrega material ergonómico que, aunque no incluye unas sillas ergonómicas, tampoco les priva de las mismas, en tanto en cuanto pueden reclamarlas si así lo indicara el informe del servicio de prevención.

Y, consiguientemente, con base en estos dos argumentos, desestima la demanda.

3.El recurso de casación formulado por el sindicato actor se funda en los siguientes motivos:

a) En los dos primeros motivos de recurso de casación, la parte recurrente pretende la adición de dos hechos probados nuevos, con base en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

b) Como tercer motivo de recurso, al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción del artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y de la jurisprudencia que reseña.

c) Y, como último motivo de recurso, e idéntico sustento procesal que el anterior, se denuncia la infracción de los artículos 15 de la Ley de trabajo a distancia, 14.2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, 3 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

4.El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación.

5.La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso, solicitando la desestimación de los cuatro motivos de recurso de casación.

SEGUNDO.- Revisión fáctica

1.La parte recurrente invoca, como primer motivo de recurso de casación, con base en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, error en la apreciación de la prueba, solicitando la adición de un nuevo hecho probado a la sentencia recurrida, para lo que se funda en el documento obrante al descriptor 47 de autos.

2.Para que pueda prosperar el motivo de revisión fáctica en el recurso de casación, al amparo del artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, como declararon, entre otras, las SSTS 410/2024, de 5 de marzo (rec 143/2021), de 2 de marzo de 2016 (rec 153/2015), de 25 de marzo de 2014 (rec 161/2013), de 3 de julio de 2013 (rec 88/2012) y, de 28 de mayo de 2013 (rec 5/20112), se exige la concurrencia de los siguientes presupuestos:

a) Ha de señalarse, con claridad y precisión, el hecho probado cuya revisión se solicita, indicándose expresamente, si se trata de una adición, una sustitución, o la supresión, facilitando, en su caso, la redacción alternativa.

b) La revisión fáctica no ha de incluir normas ni su interpretación, ni suponer valoraciones jurídicas, pues la ubicación acertada de lo anterior debe contenerse en la fundamentación jurídica de las sentencias y no en los hechos probados.

c) No es suficiente con la invocación por la parte recurrente de su discrepancia en general de la sentencia o de los hechos probados, pues se exige la delimitación concreta y exacta de la disconformidad.

d) La errónea apreciación de la prueba ha de extraerse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. Por esta razón, no es válida la remisión genérica a la documental obrante en las actuaciones.



e) La revisión fáctica ha de fundarse en prueba documental, no siendo, por tanto, prueba apta para la revisión ni la prueba de interrogatorio de testigos ni la prueba pericial. Sólo, excepcionalmente y en algunos supuestos, cabría el examen de la prueba de interrogatorio de testigos y la pericial, exclusivamente cuando sea necesaria para la comprensión del contenido de los documentos en los que se funde la parte recurrente.

f) La revisión fáctica pretendida ha de tener trascendencia para la modificación del fallo de la sentencia, o para reforzar argumentalmente el sentido del mismo. Por esta razón, es preciso que la parte recurrente precise la influencia de la redacción alternativa que proponga del hecho probado cuya revisión se inste, en su caso, en la variación del sentido del pronunciamiento o en el reforzamiento argumental del fallo. En esta línea, la STS de 11 de febrero de 2014 (rec 27/2013) puso de manifiesto que el error en la apreciación de la prueba ha de ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida.

3. La parte recurrente propone adicionar a la sentencia recurrida el siguiente hecho probado:

«El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada comunicó en fecha 18 de enero de 2023, a través de su cuenta de correo electrónico, que las personas trabajadoras disponen en todos sus centros de trabajo de sillas ergonómicas desde las que pueden prestar sus servicios».

Se basa en el documento obrante al descriptor 47 de autos, que consiste en un correo electrónico remitido por el servicio de prevención de riesgos laborales a una trabajadora de la empresa, mediante el que se le da contestación a la solicitud realizada por la misma de silla ergonómica y cojín lumbar, en los siguientes términos:

«En cuanto a tu solicitud comentarte que en todos nuestros centros de trabajo hay sillas ergonómicas donde puedes acudir a trabajar».

De estos términos de la contestación individualizada a la petición de una trabajadora concreta, no se puede extraer, como pretende la parte recurrente, que el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa demandada haya comunicado, con carácter general, que las personas trabajadoras disponen en todos sus centros de trabajo de sillas ergonómicas desde las que pueden prestar sus servicios. Como se ha indicado anteriormente, la errónea apreciación de la prueba ha de extraerse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas.

Consiguientemente, se desestima este motivo de recurso, al no extraerse lo pretendido adicionar de la prueba en la que se funda el sindicato demandante.

TERCERO.- Revisión fáctica

Como segundo motivo de recurso de casación, con base también en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente solicita la adición de un nuevo hecho probado a la sentencia recurrida, que obedezca al siguiente tenor:

«El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada comunicó en fecha 12 de enero de 2023, a través de su cuenta de correo electrónico, que los elementos ergonómicos para la adaptación del puesto de trabajo de las personas que prestan sus servicios a distancia deben ser adquiridos por las personas trabajadoras a cargo de la cantidad que tienen asignada en sus nóminas».

La parte recurrente funda su pretensión en el descriptor 46 del expediente digital que contiene dos correos electrónicos del 11 y 12 de enero de 2023, consistentes, respectivamente, en la solicitud de una trabajadora de cojín lumbar y de silla ergonómica y, en la contestación del servicio de prevención de riesgos laborales a esa solicitud, en la que se le indica lo siguiente:

«Según el procedimiento actual, para el tipo de material que solicitas tenemos asignada en nómina una cantidad mensual para adquirir por nuestra cuenta bienes o servicios que nos faciliten el trabajo diario».

Suerte desestimatoria ha de seguir también este segundo motivo de recurso de casación, pues un correo individual que responde a una reclamación de una trabajadora no es equiparable a la comunicación genérica en los términos que la parte recurrente pretende que se adicionen, por lo que se ha de colegir que no se ha producido errónea apreciación de la prueba.

CUARTO.- Principio de igualdad en el teletrabajo. Dotación de medios, equipos y herramientas. Abono y compensación de gastos

1. La parte recurrente invoca, como tercer motivo de recurso de casación, con base en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y, de la STS 565/2023, de 19 de septiembre (Rec 260/2021).

Argumenta, en primer lugar, que la prevención de riesgos laborales es común a los trabajadores presenciales y a los teletrabajadores y que, si a éstos últimos se les proporciona la silla ergonómica en el centro de trabajo,

también se ha de facilitar a los teletrabajadores, sin distinción y, no sólo a los que presenten un problema de salud. La parte recurrente invoca también que la omisión contenida en el artículo 41 del convenio colectivo de aplicación no es justificación suficiente para que la empresa no les facilite a todos los teletrabajadores la silla ergonómica, pues la Ley de trabajo a distancia entró en vigor con anterioridad al convenio colectivo.

2.La sentencia recurrida desestima esta pretensión con base en que la silla ergonómica no es una condición laboral, por lo que no se encuadra en las circunstancias que vulneran el principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores presenciales y teletrabajadores del artículo 4.1 de la Ley de trabajo a distancia. Por otro lado, declara que la dotación de medios, equipos y herramientas ha de realizarse conforme al acuerdo individual de trabajo a distancia y, en su caso, al convenio colectivo de aplicación y, ni en el acuerdo ni en el convenio se le exige a la empresa que dote a los teletrabajadores, con carácter general, de silla ergonómica. Y, por último, destaca que la empresa abona 30 euros mensuales como compensación de gastos por la realización del teletrabajo, por lo que da cumplimiento al artículo 12 de la Ley de trabajo a distancia.

3.En la demanda de conflicto colectivo que ha dado origen a las presentes actuaciones, el sindicato actor reclama que se declare la obligación de la empresa de facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de teletrabajo la silla ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración. La sentencia recurrida desestima la demanda, como ya se ha indicado anteriormente.

Consta acreditado que el 19 de febrero de 2021, la socia responsable de recursos humanos de la empresa demandada remitió un correo electrónico a todos los trabajadores, comunicándoles que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa les abonaría 30 euros brutos al mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

En los mismos términos se recoge esta decisión de la empresa, en el documento denominado "Política de trabajo", -que obra al descriptor 29 del expediente digital, al que se refiere el hecho probado tercero de la sentencia recurrida-, en el apartado relativo a la compensación de gastos por la empresa, en el que se declara que esta cantidad se abonará a la totalidad de la plantilla, ya que la empresa les reconoce a todos los trabajadores la posibilidad de teletrabajar cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos que se contemplan en esta política de trabajo, para evitar, de este modo, la realización de ajustes positivos o negativos de la compensación en función de la situación de cada momento.

En el documento indicado, se establece un apartado relativo a la formalización del acuerdo de teletrabajo, en el que se recoge que la solicitud de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo habrá de realizarse a través de infolaboral, generándose automáticamente el acuerdo individual de teletrabajo en las solicitudes de hasta tres días a la semana de teletrabajo, siendo necesaria la autorización para el teletrabajo durante cuatro o cinco días a la semana. La firma del acuerdo será digital, previo consentimiento expreso, o en soporte papel, de forma presencial, en la empresa.

En el acuerdo individual de teletrabajo que se suscribe en la empresa, aparece en el inventario de medios, herramientas y equipos informáticos necesarios que la empresa facilita a la persona teletrabajadora para el correcto desempeño de sus funciones el ordenador portátil, el cargador, los auriculares y el ratón. No consta referencia alguna a la silla ergonómica y, contempla también la compensación de gastos de 30 euros brutos mensuales.

Concretamente, para la entrega de material ergonómico, el servicio de prevención mancomunado en el que se integra la empresa demandada ha elaborado un procedimiento general, -obrante al descriptor 31 de autos, recogido en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida-, en el que se detalla la adaptación del ordenador portátil según establecen el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización y el Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo, que recoge los principios que regulan el proceso de solicitud y entrega del material ergonómico. En este procedimiento, tras indicar que, en aras de la flexibilidad laboral, todo trabajador de la empresa podrá teletrabajar, siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permita, dispone que, con la entrega del ordenador portátil, la empresa le facilitará, además, el denominado *basic pack* compuesto de auriculares, ratón y mochila y, si lo desea el trabajador, el elevador para el portátil. Por otro lado, con independencia de la compensación de gastos, medios y equipos de teletrabajo, las personas teletrabajadoras podrán solicitar teclado independiente, reposapiés y pantalla adecuada. Ahora bien, si se solicita material ergonómico diferente, tal como la silla, que expresamente se contempla en este procedimiento, a título de ejemplo, junto con el reposamuñecas o el trolley, sólo será facilitado el material, por prescripción médica y con la aprobación del servicio médico.

4. La parte recurrente denuncia la infracción del artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que regula la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación y que establece en el párrafo primero de su primer apartado lo siguiente:

«Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional».

Con carácter previo, se ha de destacar que el ámbito del presente conflicto colectivo queda delimitado a las personas trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo y, por tanto, -atendiendo a las definiciones contempladas en el artículo 2 a) y b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia-, afecta a los trabajadores de la empresa demandada que prestan el trabajo a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Ha de entenderse por trabajo a distancia el que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y, por tanto, como mínimo en un 30 % de su jornada.

El principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, contemplado en el transcrito artículo 4.1 de la Ley de trabajo a distancia exige que las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en la modalidad de teletrabajo gocen de los mismos derechos que las personas trabajadoras que prestan servicios presencialmente, -salvo los inherentes a esta modalidad de trabajo presencial- no sufriendo perjuicio alguno en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. A estos efectos, conviene analizar lo que ha de entenderse por estas condiciones, atendiendo a la diferenciación contenida, entre otras, en la STS de 11 de abril de 2005 (Rec 143/2004), entre las condiciones de trabajo, consideradas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones y, las condiciones de empleo, que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes. De este modo, cuando el trabajador voluntariamente accede a la modalidad de teletrabajo, se está produciendo una modificación de la condición de empleo, pero las condiciones de trabajo o las condiciones laborales no pueden ser inferiores a las de la persona trabajadora que presta servicios de forma presencial, pues el artículo 4.1 de la Ley de trabajo a distancia consagra, a estos efectos, la igualdad de derechos, sin que puedan resultar perjudicadas las condiciones de trabajo. El propio legislador facilita en esta norma cuáles son estas condiciones laborales, a título orientativo, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. El tenor del artículo 41.1.2º del Estatuto de los Trabajadores que regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo nos permite considerar condiciones laborales también, entre otras, -pues es una lista *numerus apertus* (lista abierta)-, a la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y, las funciones.

Desde esta óptica, considera la parte recurrente que el uso de la silla ergonómica ha de encuadrarse en la condición de trabajo referida a la protección en materia de prevención de riesgos laborales. Pues bien, como se motivará debidamente en el siguiente fundamento jurídico, las personas teletrabajadoras no se han visto perjudicadas en las condiciones derivadas de esta garantía, por lo que no se aprecia, en principio, vulneración de este precepto.

En cuanto a la igualdad de derechos entre las personas teletrabajadoras y las que trabajan de forma presencial, se ha de destacar que la Ley de trabajo a distancia dedica los artículos 9 a 19 a la regulación de los derechos de las personas trabajadoras a distancia, realizando una clasificación de los mismos en seis secciones, a saber, el derecho a la carrera profesional, los derechos de contenido económico, los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, el derecho a la prevención de riesgos laborales, los derechos relacionados con el uso de medios digitales y, los derechos colectivos. La controversia suscitada en el presente recurso de casación afecta, de un lado, a los derechos de contenido económico, a saber, el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y, el derecho al abono y a la compensación de los gastos; y, de otro, al derecho a la prevención de riesgos laborales. Ha de examinarse, por tanto, a continuación, si la empresa ha garantizado con esta conducta los derechos económicos contemplados en los artículos 11 y 12 de la Ley de trabajo a distancia y, el derecho a la prevención de riesgos laborales de los artículos 15 y 16 del citado texto legal, a los que se refiere el último motivo de recurso de casación.

5. El artículo 11 de la Ley de trabajo a distancia regula el derecho a la dotación suficiente y al mantenimiento adecuado de medios, equipos y herramientas, disponiendo en el párrafo primero lo siguiente:

«Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación».

Este precepto, por tanto, reconoce un espacio a la negociación colectiva, ya que la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad habrá de hacerse en los términos reflejados en el inventario contenido en el acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación.

El legislador español, por tanto, ha optado por regular el trabajo a distancia mediante una ley que contempla las pautas generales, reservando a la voluntad de las partes el pacto sobre las peculiaridades concretas de la prestación de servicios, mediante la suscripción del denominado acuerdo de trabajo a distancia. Y, además, los convenios colectivos podrán recoger todos los aspectos que se precisen contemplar, a los efectos de abordar el régimen de las particularidades concretas del sector de actividad. De este modo, se puede afirmar que la ley contiene las pautas generales; los convenios colectivos, las particularidades del sector; y, el acuerdo de trabajo a distancia, las peculiaridades del trabajo concreto. En este sentido, como ya pusimos de manifiesto, entre otras, en la STS 267/2025, de 2 de abril (Rec 169/2022), es sumamente conveniente que la negociación colectiva contemple los concretos términos del teletrabajo, pues la generalidad de la norma dificulta su aplicación directa.

El artículo 6 de la Ley de trabajo a distancia recoge las formalidades del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá ser formalizado por escrito, antes del inicio de esta modalidad de prestación de servicios, incorporado al contrato de trabajo, o suscrito con posterioridad, en el que se reflejarán los cambios que se produzcan, debiendo entregarse copia del acuerdo de trabajo a distancia a los representantes legales de los trabajadores. Y, el artículo 7 de la Ley indicada refleja el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, refiriéndose a los equipos de trabajo, la compensación de gastos, el horario de trabajo, la distribución entre el trabajo a distancia y el presencial, en su caso, el centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el lugar de trabajo habitual, los medios de control empresarial y, la duración del acuerdo a distancia.

A los efectos que nos ocupan, el artículo 7 a) de la Ley de trabajo a distancia recoge como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida en los convenios o acuerdos colectivos, el inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o el periodo máximo para su renovación. Si hubiera sido la voluntad de las partes incluir la silla ergonómica como necesaria para el desarrollo del teletrabajo, se hubiese reflejado en el inventario del acuerdo de trabajo a distancia. Sin embargo, en el acuerdo de trabajo a distancia que firman las personas teletrabajadoras en la empresa demandada no se contiene ninguna referencia a la silla ergonómica, ni tampoco consta en el convenio colectivo de aplicación. Conviene recordar que el apartado 7 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, bajo la rúbrica «equipamientos», ya señalaba que todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos han de ser definidos claramente antes de comenzar el teletrabajo. Esta necesidad de concretar el régimen del trabajo a distancia antes de su inicio también fue destacada en el apartado segundo del fundamento jurídico quinto de nuestra STS 959/2024, de 26 de junio (Rec 9/2023), al examinar el artículo 6, en relación con los artículos 7 y 8 de la Ley de trabajo a distancia.

Como se ha indicado anteriormente, el deber de la empresa de proporcionar la silla ergonómica a las personas teletrabajadoras tampoco viene contemplado en el convenio colectivo de aplicación. El artículo 41 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE de 26 de julio de 2023, regula el teletrabajo y trabajo a distancia, dedicando los párrafos séptimo y octavo a la dotación de medios, equipos y herramientas, estableciendo lo siguiente:

«En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes: ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil, ratón y teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación

no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad».

Como hemos declarado reiteradamente, entre otras, en las SSTs 959/2024, de 26 de junio (Rec 9/2023), - que versa también sobre el trabajo a distancia-, 507/2024, de 20 de marzo (Rec 59/2022), 1222/2023, de 21 de diciembre (Rcud 436/2021), 256/2023 de 11 de abril (Rec 110/2021), 862/2022, de 26 de octubre (Rec 28/2021), 1135/2020, de 21 de diciembre (Rec 76/2019) y, 904/2020, de 13 de octubre (Rec 132/2019), la hermenéutica de los convenios colectivos, dada su doble naturaleza normativa y contractual, ha de llevarse a cabo atendiendo a las siguientes pautas interpretativas, conforme al artículo 3.1 del Código Civil, a saber, la interpretación gramatical, según el tenor literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la evidente voluntad de las partes negociadoras, de conformidad también con el artículo 1281 del Código Civil; la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas, como indica el artículo 1285 del citado texto legal; la interpretación histórica, atendiendo principalmente a los actos coetáneos y posteriores de las partes negociadoras, según el artículo 1282 de la norma reseñada; y, la interpretación finalista, teniendo en cuenta la intención de las partes negociadoras, a tenor también de los artículos 1281 y 1283 del Código Civil. Debe resaltarse, como ya declaramos, entre otras, en la STS de 4 de junio de 2008 (Rec 1771/2007), que no cabe la técnica del espiguelo, es decir, que los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto; y, como afirmamos, también entre otras, en la STS de 9 de abril de 2002 (Rec 1234/2001), que no cabe realizar la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable.

Pues bien, los términos literales de los párrafos séptimo y octavo del artículo 41 del convenio colectivo de aplicación son claros y no ofrecen dudas interpretativas, de forma tal que se puede afirmar que, en materia de dotación de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo, la empresa está obligada a proporcionarles a las personas teletrabajadoras sólo el ordenador de sobremesa o portátil. Como el teclado y el ratón, también se consideran necesarios, la norma convencional prevé dos posibilidades, pues podrá ser facilitado por la empresa, o si lo hubiese adquirido el trabajador, cabrá que el empresario le abone la oportuna compensación económica. Consiguientemente, el convenio colectivo no prevé el deber del empresario de facilitarle a todos las personas teletrabajadoras la silla ergonómica, como pretende el sindicato actor.

Al no reflejarse ni en el acuerdo de trabajo a distancia, ni en el convenio colectivo, la obligación de proporcionarles a todos los teletrabajadores la silla ergonómica, siendo preciso que la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para desempeñar la actividad, se realice según el inventario contenido en el acuerdo de trabajo a distancia, o en los términos del acuerdo o convenio colectivo de aplicación, según se extrae, como se ha indicado, del artículo 11 de la Ley de trabajo a distancia, se ha de colegir que la empresa demandada ha dado debido cumplimiento a esta norma.

6. Se examinará, a continuación, si la empresa ha garantizado también el otro derecho económico de las personas teletrabajadoras, contemplado en el artículo 12 de la Ley de trabajo a distancia, a saber, el derecho al abono y compensación de gastos.

El artículo 12 de la norma reseñada declara lo siguiente:

«1. 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.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos».

La primera cuestión que se plantea en la interpretación de esta norma consiste en determinar si la empresa debe abonar o compensar todos los gastos generados por el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo. Y, se observa, en el precepto transcrito, una importante diferencia con la regulación del Anteproyecto de Ley reguladora del Trabajo a Distancia, que se refería al derecho a la compensación total de todos los gastos, que podía consistir en abonarle al trabajador complementos específicos que, en todo caso, deberían garantizar la completa compensación de aquellos. El texto legal no contempla ni que el abono y la compensación deba ser total, ni la posibilidad de que, a través de la negociación colectiva, se establezcan complementos específicos. Debe destacarse que el párrafo segundo del apartado séptimo del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo declara que el empresario cubrirá los costes directamente originados por el teletrabajo y, en particular, los ligados a las comunicaciones. Además, establece que el empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico y, de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional y en los convenios colectivos, el empresario será responsable del abono de los gastos ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos, utilizados por el teletrabajador. De

acuerdo con el artículo 12.1 de la Ley de trabajo a distancia las personas trabajadoras sólo no podrán asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, es decir, la norma no se refiere a todos los gastos ocasionados por el trabajo a distancia sino sólo a los indicados. Y, a tenor del artículo 12.2, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación de los gastos que habrá de sufragar la empresa y, para la compensación o abono, en su caso.

De nuevo, en esta materia, también el papel de la negociación colectiva es relevante, aunque ha de resaltarse que la STS 267/2025, de 2 de abril (Rec 169/2022) reconoce el derecho a la compensación de los gastos conforme al artículo 12 de la Ley de trabajo a distancia, aún en los supuestos en los que el convenio colectivo de aplicación no haga referencia alguna a esta cuestión. No obstante lo anterior, en este caso, el artículo 41.4, 5 y 6 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública regula este derecho en los siguientes términos:

«En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17€ brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa».

Consta acreditado que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa abona a toda su plantilla, 30 euros brutos al mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Supone una evidente mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo, pues se abona con independencia del periodo durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad, durante el mes. Por lo tanto, la empresa ha garantizado también este derecho económico.

Consiguientemente, se ha de colegir que no se aprecia la infracción del artículo 4 de la Ley de trabajo a distancia, debiendo desestimarse este tercer motivo de recurso de casación.

QUINTO.- Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

1. Resta por analizar, el último motivo de recurso de casación en el que la parte recurrente invoca la infracción de los artículos 15 de la Ley de trabajo a distancia, 14.2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, 3 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Se alega que la empresa debe facilitar la silla ergonómica a todas las personas teletrabajadoras, para cumplir con los preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Efectivamente, el artículo 15 de la Ley de trabajo a distancia constituye una norma de reenvío a la normativa de prevención, en el reconocimiento del derecho de las personas que trabajan a distancia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Pero, precisamente, esta remisión no elimina las exigencias de una adecuada actividad preventiva, que viene caracterizada por la evaluación de riesgos y la planificación preventiva. Y, en este sentido, el propio artículo 16.1 de la Ley de trabajo a distancia dispone lo siguiente:

«La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada».

En esta línea, ha de tenerse en cuenta que el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, tras declarar la necesidad de la implantación y aplicación del plan de prevención en las empresas, destaca en su párrafo segundo que los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Y así, declara que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores; la elección de los equipos de trabajo y, el acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial habrá de ser actualizada cuando cambien las circunstancias y revisada, cuando algún riesgo se convierta en siniestro. Asimismo, se realizarán controles periódicos para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Si en esta evaluación, se detectaran situaciones de riesgo, el empresario llevará a cabo las actividades preventivas oportunas para eliminarlos o reducirlos.

De lo expuesto, se ha de colegir que, a tenor del artículo 16.2 de la Ley de trabajo a distancia, los factores ergonómicos se han de tener en cuenta para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva regulada en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que pone de manifiesto que el riesgo ergonómico no puede ser apreciado, sin una previa evaluación y, sólo si de la misma se extrae su existencia, deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los mismos conforme a la planificación de la actividad preventiva. En este sentido, nos hemos pronunciado también en las SSTS 315/2025, de 8 de abril (Rec 59/2023) y 50/2022, de 19 de enero (Rec 205/2021). Por lo tanto, el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada, como preceptúa el artículo 16.2 de la Ley de trabajo a distancia, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, -que tampoco, por ende, aparecerá en el plan de prevención de riesgos laborales-, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras.

Acorde con lo anterior, en el requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuado a la empresa el 24 de marzo de 2022, según consta en el hecho probado séptimo de la sentencia recurrida, se indicaba la obligación de llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos. Debe indicarse, a estos efectos, que la empresa demandada contaba con el plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y, la planificación de la actividad preventiva. Y, consta acreditado, según el hecho probado quinto, que si algún teletrabajador solicitara material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.

Se desestima, por tanto, este motivo de recurso de casación, al no apreciarse la infracción del derecho a la prevención de riesgos laborales regulado en los artículos 15 y 16 de la Ley de trabajo a distancia, ni de la normativa de prevención.

SEXTO.- Resolución del recurso de casación

1.De acuerdo con lo anteriormente razonado y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación formulado por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) frente a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre (conflicto colectivo 168/2023), que se confirma, declarando su firmeza.

2.No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

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 Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).



2. Confirmar y declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre (conflicto colectivo 168/2023).

3. No ha lugar a la imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ