TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES SOBRE EL TELETRABAJO

Enrique Pedrero Blázquez, Abogado en Sagardoy Abogados

Pese a que el teletrabajo parezca un invento propio de la pandemia, lo cierto es que las empresas españolas descubrieron que esta modalidad de trabajo era eficiente o, al menos, satisfactoria para los trabajadores, casi 20 años antes. Eso sí, las restricciones nacidas a raíz de la COVID-19 tienen bastante parte de culpa de que este se haya instaurado como una realidad cotidiana más en el ámbito laboral. Quizás comparta esa culpa con la aprobación de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Sin embargo, con el paso de los años, esas mismas empresas han tratado de recuperar la presencialidad, predominando actualmente los denominados "*modelos híbridos*", que otorgan cierta libertad, dentro de una regulación estable.

Ante esta normalidad del teletrabajo, es usual, por tanto, que se judicialicen disputas relativas a su naturaleza, duración, relación con el control empresarial o calificación de accidentes acontecidos en el plano doméstico, pero durante la realización de la jornada.

Asimismo, la traslación de la actividad laboral del plano presencial a la prestación a distancia ha abierto la puerta a la posible intromisión de la empresa en el plano personal del trabajador, es decir, al incumplimiento del reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

Por este motivo, el artículo de esta semana se destina a abordar la actualidad jurisprudencial relativa a esta materia, para tratar de arrojar un poco de luz sobre su desarrollo.

SOBRE DECISIONES UNILATERALES DE LA EMPRESA

¿Cuáles son los límites a la inclusión de cláusulas unilaterales?

(STS 476/2026, de 12 de mayo).

En este supuesto, la empresa había elaborado, con remisión (que no negociación) a la RLT, un modelo de acuerdo de teletrabajo individual que incluía ciertas cláusulas un tanto polémicas.

Entre ellas: la devolución de equipos informáticos en un plazo inferior a 24 horas, bajo amenaza de descuento en el finiquito; facultades empresariales de control del correo electrónico y de su uso por los trabajadores durante el teletrabajo; y la obligación del trabajador de acudir al centro presencialmente ante incidencias técnicas durante el trabajo a distancia.

La Sala resuelve con especial atención estas últimas dos cuestiones, estimando inicialmente que, si bien existe un deber de información y consulta a la RLT a propósito de estos acuerdos, nada impide que la empresa eluda la negociación del contenido, atendiendo a la primacía de la autonomía individual.

En este punto, este asunto también guarda relación, de forma indirecta, con una sentencia de hace menos de 1 año, en la que ya trataba el Tribunal Supremo (STS 1041/2025, de 11 de noviembre) la relación acuerdo individual – negociación colectiva, en el ámbito del teletrabajo.

En dicha ocasión, un sindicato planteaba la vulneración de la libertad sindical, en tanto la empresa había ofrecido individualmente acuerdos de teletrabajo plenamente homogéneos,

sin pasar previamente por un proceso de negociación colectiva. La Sala estimó, por el contrario, que el uso de un modelo común no generaba tal lesión y que el acuerdo individual resultaba imprescindible para expresar la voluntariedad del acuerdo de teletrabajo.

¿Puede la empresa modificar el porcentaje de la jornada de teletrabajo?

(STS 608/2026, de 1 de julio).

No, la modificación del porcentaje debe someterse en todo caso a una aceptación del trabajador. Así lo entiende la Sala al vincular la validez de una cláusula modificatoria al consentimiento individual de cada trabajador de una empresa.

En este caso, la empresa había anunciado que el porcentaje de teletrabajo para las personas con discapacidad se reduciría en un 25% a partir de enero de 2025, habiendo terminado la vigencia de la anterior política de teletrabajo (que reconocía el 100%) el 31 de diciembre de 2024.

El Tribunal pone especial atención en la imposibilidad de que la medida sea aplicada unilateralmente por la empresa frente a la necesidad de un acuerdo entre las partes, sumada a la carencia de facultad suficiente de la negociación colectiva para sustituir la voluntad individual.

Esto se ve reforzado por una cuestión relevante que se trae a colación en la resolución: la pérdida de vigencia de la política de teletrabajo, negociada colectivamente, no implica que decaigan los acuerdos individuales previos.

Finalmente, la Sala diferencia entre el concepto de reversibilidad y el de modificación para concluir que serán válidas únicamente las reducciones del porcentaje en los casos en los que antes de su aplicación fueran ratificados por el trabajador.

¿Es posible imponer la recuperación de la presencialidad cuando correspondiese un día de teletrabajo?

(STS 476/2026, de 12 de mayo).

Siguiendo con la sentencia 476/2026, de 12 de mayo, parece que, a ojos de la Sala, la respuesta sería sí. Esto se debe a que, conforme a los dispuesto en la cláusula, no se producía un perjuicio económico en el trabajador (no se descuenta en nómina) y, a su vez, se trataba de una medida excepcional, prevista solo para el caso en que existieran incidencias técnicas, de solución no inmediata, que impidieran el trabajo (apagón, problemas de conectividad recurrentes…).

Cabe destacar que, en este caso, la cláusula no se refería al día de la propia incidencia, sino al siguiente día hábil a la misma, si el problema subsistiese.

SOBRE EL EJERCICIO DEL PODER DE VIGILANCIA

¿Puede la empresa incluir en el acuerdo una cláusula de vigilancia del correo electrónico?

(STS 476/2026, de 12 de mayo).

La respuesta es un tajante “*depende*”, que se convierte en un sí en el caso de autos, de nuevo en la sentencia 476/2026.

En concreto, la validez de la cláusula reside en las limitaciones impuestas a tal control, como la finalidad de comprobación del uso eminentemente profesional (conforme políticas internas), la consulta del contenido únicamente en situaciones de ausencia o baja o su redirección para garantizar la continuidad de la actividad.

La posición de la Sala pone de manifiesto una cuestión que parece repetirse en relación con las cláusulas de los acuerdos de teletrabajo: no es el qué, sino el cómo. En la mayoría de supuestos no se valida o anula la cláusula por ser manifiestamente contraria a la normativa, sino atendiendo a su alcance, limitación y aplicación práctica.

A su vez, la mención al alcance de la potestad empresarial de revisión del correo no resulta ajena a la jurisprudencia del 2026, habiéndose pronunciado la Audiencia Nacional recientemente (SAN 31/2026, de 18 de febrero) sobre las garantías y criterios de proporcionalidad.

En el supuesto resuelto por la AN, el control empresarial de las cuentas de correo no implicaba el acceso al contenido de las mismas, sino a los datos de tráfico (metadatos).

La resolución desestima la demanda sindical, atendiendo a la existencia de información previa, finalidades legítimas y limitación del acceso a resultados, y advierte que será posible impugnar controles concretos, puesto que esta situación no habilita para un control del contenido del correo electrónico.

SOBRE EL DESPIDO

¿Puede la empresa despedir por teletrabajar cuando no le corresponde?

(STSJ Baleares 338/2026, de 14 de julio).

La respuesta es compleja. Si bien en esta sentencia se presenta un caso en el que el despido fue estimado procedente, la motivación de la resolución no obedece a una cuestión cualitativa, sino cuantitativa.

En concreto, la trabajadora teletrabajaba habitualmente los lunes, bajo un acuerdo en el que se preveía la necesidad de solicitar autorización previa en caso de necesitar un cambio de día en el que realizar el trabajo a distancia. Durante agosto, sin embargo, la empresa autorizó que teletrabajara durante siete días seguidos, no acudiendo la trabajadora al centro tampoco los siguientes nueve. Este hecho es el que provoca el despido.

La empresa le imputaba la desobediencia de las instrucciones internas de la empresa, que eran ampliamente conocidas por la trabajadora, más si cabe, cuando el año anterior sí había solicitado la autorización pertinente para teletrabajar durante esas fechas. Ante este extremo, la trabajadora defendía que el teletrabajo no implicaba una ausencia injustificada y que, en todo caso, la medida no respetaba la proporcionalidad de acuerdo con su trayectoria intachable en la empresa.

La Sala adopta la posición de la empresa y califica de procedente el despido, en tanto que este se produce por el incumplimiento de la normativa relativa a la autorización del teletrabajo, y no por el tratamiento del teletrabajo como ausencia injustificada. Aun así, la reiteración del incumplimiento durante nueve días sí fue tomado en consideración como agravante.

Por tanto, acogerse al teletrabajo cuando no corresponde no implica una ausencia injustificada de por sí, ni la Sala ha analizado la diferenciación entre el trabajo a distancia y presencial; y, sin embargo, esta decisión, vinculada al contenido del acuerdo de teletrabajo, puede implicar el despido.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

¿Puede la empresa contactar con sus trabajadores a través de su móvil personal fuera de su jornada laboral?

(STS 267/2025, de 2 de abril).

La respuesta es afirmativa, aunque requiere una situación de urgencia que justifique el uso de los datos personales. Así lo ha afirmado el Tribunal Supremo en relación con una cláusula de un acuerdo de teletrabajo que imponía la obligación de facilitar una dirección personal de correo electrónico y un número de teléfono a través de los cuales se pudiera contactar intensidaden caso de necesidad.

Esto es posible siempre que la base de la licitud se encuentre en la necesidad de su empleo para ejecutar el contrato de trabajo, independientemente del consentimiento del trabajador. Ahora bien, esto no supone el reconocimiento de una facultad general a favor de la empresa, sino una posibilidad limitada a la existencia de la situación excepcional.

A su vez, en la sentencia se diferencia esta facultad empresarial de una invitación a la vulneración de la desconexión digital, puesto que el acuerdo incluía otra cláusula que pretendía excepcionar el respeto de este derecho por razones de urgencia. De forma contraria a lo planteado a propósito del contacto urgente, la Sala dicta la nulidad de esta cláusula por carecer de la negociación colectiva correspondiente, al realizar una equiparación de esta cláusula a la elaboración de una política de desconexión digital, que requiere de dicho procedimiento.

En definitiva, el acuerdo de teletrabajo puede obligar al trabajador a facilitar datos de contacto, que serán empleados con cautela por la empresa y siempre ligados a un uso urgente y excepcional; sin perjuicio de que las referencias a la desconexión digital no pueden aplicarse unilateralmente por la empresa.

¿Qué esconde esta diferenciación? Una clara delimitación de los usos puntuales y “urgentes” de esos datos. La empresa podrá contactar con el trabajador fuera de su horario (incluso a través de sus medios personales) por razones laborales, eso sí, cuando no suponga un abuso de su tiempo de descanso y solo si es imperativo para el correcto desarrollo de la actividad.

¿Supone una vulneración del derecho a la desconexión digital el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral?

(STSJ de Madrid 149/2026, de 11 de febrero)

Según la jurisprudencia reciente, no. La afirmación responde a un criterio práctico y no temporal.

Como bien resuelve la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, la recepción de comunicaciones fuera del horario laboral no implica una vulneración de la desconexión digital, en tanto que es necesario diferenciar entre envío de información y requerimiento de actividad. No se puede confundir la remisión de correos electrónicos con una invitación a la contestación o acción propiciada por su contenido.

Por otro lado, la resolución profundiza en la contraposición de la exigencia del respeto del descanso y una vulneración de los derechos fundamentales, que requiere de una intensidad mayor y una injerencia directa y frontal respecto del derecho a la desconexión digital.