

La (no) obligación de dotar de silla ergonómica en el teletrabajo regular: sobre la igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales y la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 760/2025, de 10 de septiembre](#)

Oriol Cremades Chueca¹

*Profesor lector (acr. agregado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) - Institut d'Estudis del Treball (IET) (España)
oriol.cremades@uab.cat | <https://orcid.org/0000-0002-9134-1139>*

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo 760/2025, de 10 de septiembre, rechaza la existencia de una obligación general del empleador de dotar con una silla ergonómica a todos los teletrabajadores regulares, aunque se facilite a los trabajadores presenciales. El Alto Tribunal estima que no se deriva tal deber de la ley, del convenio colectivo ni de los acuerdos individuales de trabajo a distancia aplicables al supuesto, siendo dicha entrega procedente cuando exista prescripción médica y aprobación del servicio de prevención en la medida que el plan preventivo no aprecia riesgo ergonómico general. Además, se argumenta que no se vulnera el principio de igualdad entre teletrabajadores regulares y trabajadores presenciales al entenderse que no se genera perjuicio en la protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores.

Palabras clave: teletrabajo; trabajo presencial; silla ergonómica; prevención de riesgos laborales; igualdad de trato; inventario de medios; negociación colectiva.

Recibido: 12-12-2025 / Aceptado: 15-12-2025 / Publicado: 09-01-2026

Cómo citar: Cremades Chueca, O. (2026). La (no) obligación de dotar de silla ergonómica en el teletrabajo regular: sobre la igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales y la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 760/2025, de 10 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 281-288. <https://doi.org/10.51302/rts.2026.24943>

¹ Este trabajo se ha realizado como miembro del grupo de investigación de la Universitat Rovira i Virgili «Territori, Ciutadania i Sostenibilitat», reconocido como grupo de investigación consolidado y que cuenta con el apoyo del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya.

The (Non-)Obligation to Provide an Ergonomic Chair in Regular Telework: On the Equality of Rights of Teleworkers and On-Site Workers and Occupational Risk Prevention in Telework

Commentary on Supreme Court Ruling 760/2025, of 10 September

Oriol Cremades Chueca

*Assistant Professor (accr. Associate Professor) of Labour and Social Security Law.
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) - Institute for Labour Studies (IET) (Spain)*
oriol.cremades@uab.cat | <https://orcid.org/0000-0002-9134-1139>

Abstract

The Supreme Court Ruling 760/2025, of 10 September, rejects the existence of a general employer's obligation to provide an ergonomic chair to all regular teleworkers, even if such chairs are supplied to on-site employees. The Court holds that no such duty arises from statutory law, the applicable collective agreement, or the individual remote work agreements. Provision of the chair is only required where there is a medical prescription and approval by the occupational health service, since the company's prevention plan does not identify a general ergonomic risk. Furthermore, it is argued that this practice does not infringe the principle of equal treatment between regular teleworkers and on-site employees, as it is understood that no detriment is caused to the protection of teleworkers' health and safety.

Keywords: telework; on-site work; ergonomic chair; occupational risk prevention; equal treatment; equipment inventory; collective bargaining.

Received: 12-12-2025 / Accepted: 15-12-2025 / Published: 09-01-2026

Citation: Cremades Chueca, O. (2026). The (Non-)Obligation to Provide an Ergonomic Chair in Regular Telework: On the Equality of Rights of Teleworkers and On-Site Workers and Occupational Risk Prevention in Telework. Commentary on Supreme Court Ruling 760/2025, of 10 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, 281-288. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24943>

1. El marco normativo de igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales y la dotación de medios y prevención de riesgos laborales en el teletrabajo

La pandemia de la COVID-19 aceleró la normalización jurídica del teletrabajo en España mediante la [Ley 10/2021](#), de trabajo a distancia (LTD), que sustituyó el casi idéntico redactado del [Real Decreto-Ley 28/2020](#). Esta norma, aprobada en un contexto de grave urgencia y fuerte concertación social, presenta importantes indeterminaciones que generan retos interpretativos y oportunidades de perfeccionamiento –tempranamente en este sentido, [Cremades Chueca \(2020\)](#) y [García González \(2020\)](#)–.

En materia de prevención de riesgos laborales, el marco regulador resulta especialmente complejo, pues confluyen las disposiciones de la LTD con la normativa general de seguridad y salud en el trabajo –extensamente, por todos, [vid. Torres García \(2024\)](#)–, lo que evidencia áreas de mejora en términos de eficacia y eficiencia jurídicas, particularmente en escenarios de trabajo híbrido ([Cremades Chueca, 2025](#)).

Esta interacción normativa plantea dificultades prácticas, sobre todo en relación con la dotación de medios que cumplen funciones preventivas o son percibidos como tales por las partes del contrato. Así, en esta materia, la LTD se articula sobre un sistema que interactúa con la [Ley 31/1995](#), de prevención de riesgos laborales (LPRL), que impone al empleador el deber de garantizar una protección eficaz ([art. 14](#)), como también con normas de desarrollo –especialmente con el Real Decreto ([RD](#)) [486/1997](#), que establece disposiciones mínimas sobre condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo–.

De este modo, la LTD incorpora diversas disposiciones esenciales en materia de dotación de medios y de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, entre las que destacan:

- **Ámbito de aplicación:** la LTD se aplica al teletrabajo considerado regular, voluntario bidireccionalmente y del sector privado (arts. [1](#), [2](#), [5.1](#) y disps. adics. [primera](#) y [segunda](#)) –sobre ello, *vid.*, extensamente y por todos, [Areta Martínez \(2021\)](#) y [Gala Durán \(2020\)](#)–².

² En lo sucesivo se empleará la expresión «teletrabajo regular» para referirse al tipo de teletrabajo regulado por la LTD y, por extensión, a sus teletrabajadores, denominados «teletrabajadores regulares».

- Principio de igualdad de derechos y condiciones de trabajo y prohibición de perjuicio: se garantiza que los teletrabajadores regulares no sufran desventajas respecto a quienes trabajan presencialmente ([art. 4](#)).
- Acuerdo obligatorio e inventario de medios: se exige que el acuerdo de trabajo a distancia incluya un inventario detallado de medios, equipos y herramientas necesarios, incluidos consumibles y elementos muebles, así como su vida útil o plazo máximo de renovación ([art. 7 a](#)).
- Derecho a dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: se impone al empleador la obligación de proporcionar y mantener los medios, equipos y herramientas recogidos en el inventario, con las condiciones que pudieran prever el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, asegurando además la accesibilidad para personas con discapacidad ([art. 11](#)).
- Compensación de gastos: se establece el deber del empleador de sufragar o compensar los costes derivados del teletrabajo regular, permitiendo que convenios o acuerdos colectivos determinen el mecanismo de cálculo y compensación ([art. 12](#)).
- Protección en seguridad y salud: se reconoce el derecho a una protección eficaz en el teletrabajo regular conforme a la LPRL y su normativa de desarrollo, con evaluación específica de riesgos propios del teletrabajo –factores psicosociales, ergonómicos y organizativos–, limitada al espacio destinado a la prestación de servicios ([arts. 15 y 16](#)).
- Desarrollo convencional: se habilita expresamente la mejora reguladora mediante convenios o acuerdos colectivos ([disp. adic. primera](#)).

Por su parte, la normativa general preventiva interactúa con este marco de la LTD al hacer esta última remisión a ella: la LPRL impone al empleador el deber de garantizar una protección eficaz ([art. 14](#)), que comprende la adopción de medidas para evitar riesgos o reducirlos al mínimo, la elaboración del plan de prevención, la evaluación de riesgos, la información y formación, la actuación ante emergencias, la vigilancia de la salud y la organización de medios preventivos, todo ello con carácter permanente y adaptativo ([arts. 14.2 y 16.1 y 2](#)). Se añade que el RD 486/1997 precisa disposiciones mínimas sobre condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo ([art. 3](#)) y, en todo caso, la LPRL prohíbe expresamente que el coste de las medidas preventivas recaiga sobre los trabajadores ([art. 14.5](#)).

En este contexto normativo, resulta lógico que se plantee el debate sobre la existencia de una obligación empleadora de proporcionar una silla ergonómica en el teletrabajo regular cuando dicho elemento se suministra a quienes trabajan de forma presencial. Este conflicto constituye el núcleo de la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) 760/2025, objeto del presente comentario.

2. El supuesto de hecho de la STS, Social, de 10 de septiembre de 2025

La [STS 760/2025, de 10 de septiembre](#), resuelve el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) contra la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 105/2023, de 3 de octubre, en la que la parte demandada es Tecnológica Ecosistemas, SAU (en adelante, el empleador o TE). El objeto del litigio se centra en determinar si existe obligación empleadora de proporcionar una silla ergonómica en el teletrabajo regular cuando dicho elemento se facilita a quienes trabajan presencialmente.

De los hechos probados de la SAN y fundamentos jurídicos de la STS se desprende que el empleador comunicó el 19 de febrero de 2021 el abono de 30 euros brutos mensuales a toda la plantilla como compensación por gastos derivados del teletrabajo –incluidos suministros y equipamiento–, con independencia de la modalidad de prestación. La política interna prevé la entrega de ordenador portátil, cargador, auriculares y ratón, sin mención a la silla ergonómica, y regula la compensación económica. Los acuerdos individuales reproducen esta dotación y compensación, sin incluir nuevamente la silla ergonómica.

Por otra parte, TE realiza evaluaciones de riesgos laborales en puestos de teletrabajo y dispone de un procedimiento para solicitar material ergonómico adicional (teclado, reposapiés, pantalla). Sin embargo, la entrega de silla ergonómica, reposamuñecas o *trolley* se condiciona a prescripción médica y aprobación del servicio médico de prevención de riesgos laborales.

A raíz de una denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social requirió al empleador el cumplimiento de la LTD y la LPRL, recordando la obligación de remitir los acuerdos de trabajo a distancia a la representación de los trabajadores ([art. 6 LTD](#)), actualizar la información, realizar la evaluación específica y planificar la prevención con atención a factores psicológicos, ergonómicos y organizativos. Se subrayó que la prevención no debe implicar coste para el trabajador y que, cuando se acredita la necesidad de adaptación ergonómica, el empleador debe asumirla, debiéndose diferenciar entre compensación económica y obligación preventiva.

Ante la falta de acuerdo y tras mediación infructuosa en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, FeSMC-UGT interpuso demanda de conflicto colectivo alegando vulneración del principio de igualdad de derechos entre teletrabajadores regulares y trabajadores presenciales ([art. 4 LTD](#)) y de la normativa preventiva, pues a los primeros no se les proporciona silla ergonómica y a los segundos, sí.

La SAN desestimó la demanda al entender que dicho principio no alcanza al tipo de asiento y que los artículos [7](#), [11](#) y [12](#) de la LTD permiten negociar la dotación y compensación. Al no recogerse la obligación en los acuerdos de trabajo a distancia ni en el convenio de aplicación y tampoco acreditarse riesgo ergonómico general, no procede estimar la pretensión.

Frente a ello, FeSMC-UGT recurrió en casación por error en la apreciación de la prueba e infracción de los artículos 4 y 15 de la LTD, vulneración de la doctrina de la [STS de 19 de septiembre de 2023 –rec. 260/2021–](#) (que aborda la igualdad de tratamiento de las condiciones laborales del personal presencial y los teletrabajadores regulares en el escenario de cortes en el suministro eléctrico o de red y su impacto en el tiempo de trabajo) y de los artículos 14.2 y 4 de la LPRL y 3 del RD 486/1997³. El Ministerio Fiscal se pronunció por la desestimación del recurso, petición que TE instó en su totalidad.

3. La inexistencia de un derecho genérico del teletrabajador regular a la silla ergonómica: la interpretación del TS de la igualdad de derechos de teletrabajadores regulares y trabajadores presenciales y la dotación de medios y la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo regular

En primer término, la Sala de lo Social rechaza los motivos de revisión fáctica alegados por FeSMC-UGT, al no acreditarse de manera inequívoca, a partir de los documentos obrantes en autos, error en la apreciación de la prueba ni la existencia de una comunicación genérica del servicio de prevención sobre la disponibilidad de sillas ergonómicas en todos los centros de trabajo (FD 2.º y 3.º).

Sentado el rechazo de la revisión fáctica, el tribunal desestima también el recurso por infracciones normativas al considerar que no existe un derecho general del teletrabajador regular a la silla ergonómica. No obstante, precisa que dicho derecho puede surgir por razones preventivas o mediante acuerdo colectivo o individual, lo que constituye una importante clave de la *ratio decidendi*. Para sostener esta conclusión, la sentencia articula dos ejes argumentativos.

El primero es que no consta dicha obligación legal genérica en la LTD, en los acuerdos de trabajo a distancia ni en el convenio colectivo aplicable (art. 41 del [XVIII Convenio es-](#)

³ FeSMC-UGT quiso adicionar los dos siguientes nuevos hechos probados:

- i) 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.
- ii) 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.

tatal de consultoría y TIC). Según el TS (FD 4.º 5), el legislador ha configurado un sistema de pautas generales por el cual se remite la dotación de medios al acuerdo individual y a la negociación colectiva (arts. 7 y 11 LTD). Desde esta perspectiva, el empleador ha cumplido con la provisión de medios y con la compensación económica prevista (art. 12 LTD), abonando incluso una cantidad superior a la pactada en convenio (30 € frente a 17 €), lo que se califica como de «evidente mejora» (FD 4.º 6).

Como bien ha señalado Casas Baamonde (2025), aunque el fundamento de derecho 4.º 4 menciona que no se vulnera el mencionado principio de igualdad (art. 4 LTD), la sentencia acaba centrando su motivación en aspectos económicos, sin desarrollar una argumentación sobre tal principio.

El segundo argumento (FD 5.º) se centra en el cumplimiento de las obligaciones preventivas (arts. 15 y 16 LTD y art. 16.2 LPRL). Se afirma que los factores ergonómicos deben evaluarse en función del puesto concreto, jornada y descansos, por lo que se descarta que exista un deber *ex lege* de suministro universal de la silla ergonómica, cuya dotación queda vinculada a supuestos individualizados. Además, queda probado que el empleador dispone de un plan preventivo y garantiza la entrega de material ergonómico adicional, como la silla ergonómica, ante prescripción médica y autorización del servicio médico de prevención de riesgos laborales.

En consecuencia, la Sala descarta la infracción del derecho a la prevención de riesgos laborales regulado en la LTD y en la normativa preventiva general.

4. A modo de valoración crítica: sobre el contenido normativo de la igualdad de derechos entre el teletrabajo regular y el trabajo presencial, la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo y el rol esencial de la negociación colectiva

En la línea crítica sostenida por parte de la doctrina (Casas Baamonde, 2025; y García Salas, 2025), la STS se limita a confirmar la actuación empleadora sin ofrecer una construcción dogmática clara sobre el principio de igualdad entre teletrabajadores regulares y trabajadores presenciales (art. 4 LTD). El razonamiento se reduce a la verificación del cumplimiento de las obligaciones relativas a la provisión de medios y compensación de gastos (arts. 11 y 12 LTD), omitiendo una interpretación sustantiva del mencionado principio.

Este enfoque desplaza el debate desde la igualdad preventiva hacia una dimensión estrictamente patrimonial-mobiliaria. Se considera que la silla ergonómica no forma parte de los medios inherentes al teletrabajo, sino que puede adquirirse mediante la compensación mensual o solicitarse individualmente con acreditación médica y con autorización del servicio de prevención de riesgos laborales. En la práctica, esta solución puede convertir la pre-

vención a actuar ante la presencia de patologías –una visión que se acerca a lo reactivo y no a lo preventivo (Casas Baamonde, 2025)–, posición que parece contradecir el deber de protección eficaz previsto en el artículo 14 de la LPRL, que impone medidas anticipadas y no subordinadas a la aparición del daño.

Además, puede estar desnaturalizándose el contenido de la garantía de igualdad material en derechos y condiciones laborales entre teletrabajadores regulares y trabajadores presenciales (Casas Baamonde, 2025): si el puesto con pantalla –trabajo en pantalla de visualización de datos– en la modalidad presencial dispone de silla ergonómica, el puesto equivalente en teletrabajo regular no puede ofrecer un nivel inferior de protección. La ausencia de una evaluación ergonómica general no debería eximir al empleador de su deber sustantivo pues aceptar lo contrario puede implicar validar planes preventivos quizás insuficientes y consolidar estándares por debajo de los mínimos legales.

En consecuencia, la sentencia perpetúa una práctica que parece trasladar la carga preventiva al trabajador y casi puede llegar a reducir el mencionado principio de igualdad a una declaración meramente nominal. Se desaprovecha así la oportunidad de fijar criterios sobre la equiparación real entre ambas modalidades, relegando la prevención ergonómica –auténtico núcleo del conflicto– a un plano secundario.

Todo ello pone de relieve no solo la falta de desarrollo interpretativo acorde, seguramente, con la voluntad del legislador (García Salas, 2025), sino también las imprecisiones y márgenes abiertos de la LTD, fruto de su aprobación en un contexto de emergencia pandémica y de búsqueda de consenso social. Estas indefiniciones han derivado, a nuestro parecer, en judicializaciones que podrían haberse evitado. En última instancia, la sentencia se convierte en un mensaje que reivindica el papel de la negociación colectiva (Casas Baamonde, 2025), a la que el legislador confió, a nuestro parecer, expectativas sobredimensionadas.