

Trabajo a distancia, conciliación familiar y laboral, y administración de empresas: el desigual derecho al trabajo a distancia entre el personal directivo y trabajadores de menor rango

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 142/2026, de 5 de febrero**

Rafael Pardo Gabaldón

Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia.

Profesor doctor de Derecho del Trabajo.

Universidad Internacional de Valencia (España)

rafael.pardo@professorviu.com | <https://orcid.org/0000-0003-4067-6390>

Extracto

La Sentencia 142/2026, de 5 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ante la demanda planteada por UGT, analiza la posible concurrencia de discriminación y ausencia de igualdad de trato en el acceso al trabajo a distancia, entre los trabajadores incluidos en el convenio colectivo de empresa (mayoritariamente los de menor rango) y los trabajadores excluidos del mismo (mayoritariamente formado por personal directivo y de mayor rango).

En una trascendental sentencia, pionera en este ámbito, el tribunal absuelve a la empresa demandada por considerar que no resulta discriminatorio permitir solo a un grupo de trabajadores (los de mayor rango excluidos del convenio) poder disfrutar durante el periodo vacacional del trabajo a distancia desde un domicilio distinto del habitual. Y ello, como se analiza detenidamente en el presente estudio, bajo la justificación legal de ejecutar la prestación de servicios a través de regímenes jurídicos diferenciados.

Palabras clave: trabajo a distancia; conciliación; discriminación; administración de empresas; negociación colectiva; constitución empresarial; consolidación.

Recibido: 09-04-2026 / Aceptado: 17-04-2026 / Publicado: 07-07-2026

Cómo citar: Pardo Gabaldón, R. (2026). Trabajo a distancia, conciliación familiar y laboral, y administración de empresas: el desigual derecho al trabajo a distancia entre el personal directivo y trabajadores de menor rango. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 142/2026, de 5 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 493, 153-161. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25133>

Remote work, work-life balance and business administration: The unequal enjoyment of remote work between management and lower-ranking employees

Commentary on Supreme Court Ruling 142/2026 of February 5

Rafael Pardo Gabaldón

PhD in Law from the University of Valencia. Professor with a PhD.

International University of Valencia (Spain)

rafael.pardo@professorviu.com | <https://orcid.org/0000-0003-4067-6390>

Abstract

Ruling 142/2026 of February 5, issued by the Social Chamber of the Supreme Court in response to a lawsuit filed by the UGT union, analyzes the potential for discrimination and unequal treatment in access to remote work between employees covered by the company's collective bargaining agreement (mostly lower-ranking staff) and those excluded from it (mostly management and higher-ranking personnel).

In a landmark ruling, the Court acquitted the defendant company, finding that allowing only one group of employees (higher-ranking staff excluded from the agreement) to work remotely from a different address during their vacation period is not discriminatory. This decision, as analyzed in detail in this study, was based on the argument that services are provided under different legal frameworks.

Keywords: remote work; conciliation; discrimination; business administration; collective bargaining; business formation; consolidation.

Received: 09-04-2026 / Accepted: 17-04-2026 / Published: 07-07-2026

Citation: Pardo Gabaldón, R. (2026). Remote work, work-life balance and business administration: The unequal enjoyment of remote work between management and lower-ranking employees. Commentary on Supreme Court Ruling 142/2026 of February 5. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 153-161. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25133>

1. Marco normativo

El marco normativo de la [presente resolución](#) se sitúa en la confluencia entre el principio constitucional de igualdad y no discriminación y la regulación del trabajo a distancia. En concreto, la controversia jurídica gira en torno a los artículos [14 de la Constitución española](#) (CE), [17.1](#) y [20](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y [2.1 de la Ley 15/2022](#), de igualdad de trato y no discriminación. Todo ello en relación con los artículos [2](#) y [4](#) de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

La cuestión jurídica de fondo consiste en determinar si el establecimiento de condiciones diferenciadas entre diversos perfiles de trabajadores de la empresa respecto del acceso al teletrabajo y, más concretamente, si la posibilidad de trabajar desde un domicilio distinto al habitual en determinados periodos pudiera constituir una vulneración del principio de igualdad cuando afecta de manera distinta a trabajadores incluidos y excluidos del convenio colectivo.

En este sentido, primero de todo, en línea con el contenido del presente trabajo, resulta imprescindible recordar la consolidada doctrina constitucional, según la cual, no toda diferencia de trato es discriminatoria. Más concretamente la prohibición del [artículo 14 de la CE](#) se sustenta en el hecho de establecer condiciones diferentes en supuestos iguales. Fuera de ello, la desigualdad de trato, en todo caso, podría resultar lícita, siempre y cuando, la misma responda a una justificación objetiva, razonable y proporcionada, como así sostiene el Tribunal Supremo (TS) en la sentencia.

Ahora bien, lo verdaderamente relevante y lo que subyace en el fondo de esta sentencia será determinar hasta qué punto esa flexibilidad interpretativa del principio de igualdad podría proyectarse en el ámbito de la libre administración y dirección de empresas, sin vaciar de contenido la función garantista caracterizadora tanto del derecho constitucional, como más específicamente del derecho del trabajo.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El objeto de la controversia surgió a raíz de que la empresa demandada (Exolum Corporation, SA) permitía exclusivamente al personal fuera del convenio colectivo, entre los que se encuentran los directivos de la misma, poder disfrutar durante el verano y las Navidades del trabajo a distancia desde un domicilio distinto del habitual, posibilidad que no se reco-

noía en esos mismos términos al personal incluido en el convenio colectivo, al que exclusivamente se permitía teletrabajar en el propio domicilio habitual.

El sindicato demandante (UGT) sostenía que dicha diferencia de trato resultaba discriminatoria, reclamando en consecuencia la extensión de dicha ventaja a todo el personal. A su juicio, la medida suponía un trato desfavorable vinculado a la adscripción al convenio colectivo, lo cual incluso fomentaba la no adscripción al mismo, atentando de esta manera contra la negociación colectiva y la propia libertad sindical.

Concretamente, la parte demandante en su demanda sobre conflicto colectivo presentada ante la Audiencia Nacional con núm. 137/2024, al amparo de los preceptos legales enumerados anteriormente, solicitaba que se declarase:

[...] el derecho de las personas al mismo régimen de condiciones de trabajo a distancia establecido por la empresa, tanto para el personal al que se aplica el convenio colectivo como el que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del mismo y señaladamente respecto a la posibilidad de trabajo a distancia, en domicilio distinto del habitual.

Y más concretamente durante los periodos de verano (del 1 de julio al 31 de agosto) y Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero). La Audiencia Nacional desestimó la demanda al considerar que no existía discriminación, en la medida en que los colectivos comparados presentaban un régimen jurídico diferenciado.

Frente a dicha resolución, se interpuso recurso de casación, reiterando la parte actora la vulneración del principio de igualdad y la posible existencia de discriminación por razón de adhesión o no a los acuerdos colectivos.

Por su parte, la empresa demandada formuló escrito de impugnación, en el que solicitaba la desestimación del recurso al contemplar legítimamente el convenio colectivo dos colectivos claramente diferenciados (por cierto, hecho no controvertido ni rebatido por la parte demandante), con diferentes condiciones de trabajo y con regímenes jurídicos distintos: de un lado, los trabajadores sometidos al convenio y, de otro lado, los trabajadores excluidos del mismo. Realizando estos últimos su trabajo, con dedicación exclusiva, plena disponibilidad y horario flexible. Todo lo cual justificaría –según el relato empresarial– el distinto tratamiento en materia del disfrute del teletrabajo, objeto de la controversia. Al respecto resulta relevante añadir que esta práctica de la empresa demandada iría en dirección contraria a la que vienen adoptando otras compañías y el propio sector público con relación al teletrabajo y sus altos cargos, las cuales vienen restringiendo en mayor medida el ejercicio a distancia a sus cargos directivos, precisamente por considerar que, su rol jerárquico requiere de mayores dosis de presencialidad.

Por otro lado, considera totalmente «artificioso» el argumento de UGT de vincular la adhesión o no al convenio, con la discriminación y con la supuesta búsqueda por parte de la empresa de fomentar la no adhesión al mismo.

En este sentido, la empresa destaca el reconocimiento existente al derecho al trabajo a distancia de todos los trabajadores, sin distinción alguna, siempre y cuando el contenido del puesto permita la prestación no presencial, garantizando de este modo, siempre que sea posible, la conciliación de vida laboral y personal al conjunto de trabajadores. Resaltando al mismo tiempo, el motivo por el cual los acuerdos en materia de teletrabajo queden excluidos del convenio colectivo y se articulen a través de acuerdos individuales: que la mayoría de los trabajadores afectos al convenio realizan trabajos «necesariamente presenciales».

En lo concerniente a la postura del Ministerio Fiscal, interviniente en este caso tanto por tratarse de un conflicto colectivo, como más específicamente por la existencia de una supuesta vulneración de derechos fundamentales, queda claramente alineada con la postura de la parte demandada, al considerar que:

[...] el recurso ha de ser desestimado porque la desigualdad de trato en esta materia se encuentra perfectamente justificada en la media que el propio colectivo ya contempla la existencia de dos diferentes colectivos de trabajadores con condiciones laborales y un régimen jurídico diferenciado, lo que impide considerar la existencia de situaciones iguales comparables. [Añadiendo que] la adhesión al convenio colectivo es un elemento neutro que carece de cualquier relevancia en la actividad sindical.

Así las cosas, la Sala de lo Social del TS, en la [Sentencia 142/2026, de 5 de febrero](#), que aquí nos ocupa, confirmando íntegramente la sentencia de instancia, desestimó el recurso de casación interpuesto en conflicto colectivo, por no apreciar discriminación en la política empresarial de teletrabajo de Exolum Corporation, SA, declarando de este modo su firmeza y sin imposición de costa alguna.

3. Claves de la doctrina judicial

El TS parte de un dato que considera decisivo: el propio convenio colectivo admite expresamente la existencia de dos colectivos diferenciados –personal sometido a convenio y personal fuera de convenio– con un régimen jurídico distinto. Además, para el Alto Tribunal, el sindicato demandante «acepta la perfecta validez de la disposición convencional que admite esa diferenciación, sin que dicha cuestión sea objeto del presente procedimiento judicial». Sobre esa base, el Alto Tribunal concluye que no existe obligación de otorgar el mismo trato en cuanto hablamos de colectivos y situaciones diferentes.

Para el TS, la clave de bóveda está en el juicio de proporcionalidad y dentro del mismo fundamentalmente cabrá analizar: en primer lugar, la existencia o no de causa que motive la diferencia, en segundo lugar, la existencia de causa legítima y no discriminatoria y, en tercer lugar, que la diferencia introducida sea funcionalmente adecuada a la causa que la motive.

Pero además de ello, la resolución judicial va mucho más allá y establece una significativa distinción entre empresa privada y empresa pública en cuanto al grado de intensidad del respeto al principio de igualdad. Así, citando a su vez la [Sentencia del TS 780/2025, de 16 de septiembre](#), subraya que la «obligación de trato igual solamente afecta a los poderes públicos, puesto que en el ámbito de las relaciones privadas opera el principio de libertad basado en la autonomía de la voluntad», el cual únicamente tendría como límite que tal diferencia sea de naturaleza discriminatoria.

Asimismo, la [sentencia](#) incide en que el convenio colectivo en modo alguno contiene una regulación específica del trabajo a distancia, lo cual reforzaría el margen de autonomía del empresario en esta materia, en línea con la libertad de empresa y la libre administración y dirección de la misma. A ello añade que el personal fuera de convenio se encuentra sometido a un régimen de mayor disponibilidad, dedicación exclusiva, flexibilidad horaria y responsabilidad, lo que, a juicio del tribunal, resulta determinante para justificar el trato diferenciado. Lo cual en su conjunto lleva a la consideración de que la situación profesional de ambos colectivos en modo alguno pueda considerarse igual.

Dicho de otra manera, el privilegio cuestionado de ninguna manera podría considerarse arbitrario, tratándose de «medida compensatoria del mayor sacrificio asociado a ese régimen de trabajo».

Por tanto, para el TS nos encontramos ante una legítima y libre decisión empresarial en el marco del poder de dirección con el que cuenta todo empresario, y en ningún caso ante una norma colectiva, lo cual permite flexibilizar la exigencia de igualdad.

Asimismo, la [sentencia](#), ensalzando la buena fe de la empresa, destaca que la actitud de la misma evidencia una sincera disposición a facilitar el teletrabajo de todos aquellos cuyos puestos así lo permiten, sin que en ello tenga interferencia alguna el hecho de pertenecer o no al colectivo sometido al ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Por último, el tribunal en su argumentación jurídica rechaza de manera tajante la existencia de discriminación antisindical. Considera que no existen indicios suficientes que pudieran permitir vincular la medida con una estrategia empresarial que pudiera estar dirigida a desincentivar la aplicación del convenio colectivo. Añadiendo que la posibilidad de quedar fuera de convenio no depende de la afiliación sindical, sino de una opción prevista en el propio convenio, suscrito además expresamente por el sindicato demandante y que en todo caso está limitada cuantitativamente.

En definitiva, el TS consolida una doctrina, según la cual, el principio de igualdad no impide la existencia de tratamientos diferenciados en materia de teletrabajo, cuando estos se apoyan en regímenes jurídicos distintos y, tal como señala Beltrán Heredia en el blog «[Una mirada crítica a las relaciones laborales](#)», siempre y cuando exista «justificación objetiva y razonable».

4. Trascendencia de la doctrina más allá del caso

Sin lugar a duda, nos encontramos ante una resolución judicial de enorme trascendencia en un contexto de creciente fomento legal y convencional del trabajo a distancia, especialmente a raíz del estallido en 2020 de la pandemia del COVID-19.

En definitiva, la [sentencia](#), por un lado, refuerza el margen de discrecionalidad empresarial en la configuración de las condiciones de trabajo y más concretamente del trabajo a distancia. Y de otro lado, establece un estándar ciertamente muy bajo de justificación de las diferencias de trato.

En definitiva, la [sentencia](#) parece inclinarse hacia una concepción del derecho del trabajo en la que la autonomía empresarial prevalece sobre su función tuitiva, y de cara a futuros litigios sobre trabajo a distancia, con toda probabilidad, servirá como referencia a la hora de diferenciar nitidamente entre los regímenes jurídicos aplicables a los diferentes colectivos de trabajadores.

Desde una perspectiva crítica, considero que la misma resulta ciertamente discutible por numerosos motivos que detallo a continuación.

En primer lugar, la [sentencia](#) minimiza el calado de fondo del asunto al afirmar que la medida analizada objeto de controversia, esto es, la posibilidad de disfrutar del trabajo a distancia desde un lugar distinto al domicilio habitual durante ciertos periodos afecta a un aspecto «secundario» de la relación laboral. A mi juicio, el acceso a modalidades más flexibles de teletrabajo –y, en particular, la posibilidad de prestar servicios desde ubicaciones distintas al domicilio habitual– distaría mucho de ser una cuestión menor, en la medida que incide directamente en la organización del tiempo de trabajo y más específicamente en la conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo compatible, por ejemplo, el desarrollo del trabajo a la vez que se permanece con la familia en una segunda residencia durante parte del periodo vacacional escolar.

En segundo lugar, la [sentencia](#) reconoce un grado de discrecionalidad mucho mayor al empresario que la propia legislación vigente en la materia, para decidir desde qué lugar puede el trabajador prestar sus servicios profesionales a distancia. Así el [artículo 2 de la Ley](#)

10/2021, de trabajo a distancia, define el mismo como aquel que es llevado a cabo desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el «lugar elegido por esta».

En tercer lugar y clave en este asunto, discrepo claramente de la posición del Alto Tribunal, según la cual, asumiendo las tesis de la empresa sin cuestionamiento alguno, decide admitir como causa habilitante de la medida el hecho de que el colectivo fuera del ámbito del convenio desempeñe su trabajo sujeto a mayor disponibilidad y responsabilidad, así como sometido a dedicación exclusiva o flexibilidad horaria. Bajo mi punto de vista, a la hora de poder establecer un tratamiento desigual, la clave de la cuestión, es decir, el juicio de proporcionalidad debería centrarse en si existe causa objetiva que, desde el ámbito organizativo, pudiera llevar a la conclusión de que los trabajadores sujetos al convenio (los de menor rango de la empresa) a diferencia del personal no sometido al mismo (el de mayor rango) no pudieran desarrollar su trabajo a distancia con la misma efectividad que si lo hiciesen desde un lugar distinto al domicilio habitual. En este sentido, ¿resultaría razonable pensar que un trabajador no directivo rendirá menos que un directivo si presta sus servicios desde fuera del domicilio? Además, como ha sido señalado anteriormente, dicha argumentación difícilmente se sostiene a la luz de la práctica empresarial, en la que habitualmente el trabajo a distancia se restringe con mayor intensidad precisamente respecto de los cargos directivos, al considerarse que su posición jerárquica exige mayores niveles de presencialidad.

La gran clave de este asunto y la viabilidad de la medida debería centrarse fundamentalmente en garantizar que los trabajadores interesados en acogerse a la medida pudieran desarrollar el trabajo a distancia desde un domicilio distinto al habitual, contando con los medios organizativos y ergonómicos necesarios para ello, como por ejemplo disponer de una buena conexión a internet (garantizando así de paso el correcto registro de jornada), suficiente cobertura telefónica, un espacio de trabajo adecuado, así como poder ejecutar la prestación de servicios con unas condiciones mínimas a nivel ergonómico.

En cuarto lugar, atendiendo a que el artículo 3.1 del convenio colectivo de la empresa, dentro del ámbito personal y funcional del mismo, establece como sujetos exceptuados de la aplicación del mismo, no solamente a quienes realicen funciones de alta dirección, sino también aquellos otros trabajadores a los que simplemente la empresa ofrezca «discrecionalmente la exclusión de convenio», cabría plantearse si la argumentación del tribunal de vincular la objetividad de la medida con la afirmación de que los trabajadores beneficiarios de la misma realizan su trabajo bajo un régimen de trabajo en condiciones de mayor disponibilidad y flexibilidad horaria tendría consistencia jurídica suficiente. En este sentido, teniendo en cuenta que, según puede desprenderse del contenido del citado precepto legal, la posibilidad de exclusión del convenio colectivo no solamente estaría reservado para el personal directivo, sino también para cualquier otro trabajador si, con independencia de su grado de responsabilidad, así lo decide discrecionalmente la empresa, parece evidente que la citada argumentación jurídica del Alto Tribunal carecería de solidez suficiente.

En quinto lugar, resulta cuestionable también la justificación que de la medida empresarial realiza la resolución judicial, en el sentido de que la misma sirva para compensar de alguna manera el «superior sacrificio» que supone su régimen de trabajo en condiciones de mayor disponibilidad y flexibilidad horaria. Por una parte, como se ha destacado anteriormente, no todos los trabajadores excluidos del convenio y por tanto beneficiarios de la medida desarrollan su trabajo bajo dichas condiciones. Y, por otra parte, en buena lógica dicho supuesto «superior sacrificio» ya vendrá siendo «compensado» a través de una mayor retribución económica.

En sexto lugar, aunque la cuestión no sea objeto del procedimiento, parece cuestionable que los sindicatos parte del convenio colectivo hayan validado con su firma la disposición convencional que permite la existencia de un amplio colectivo de trabajadores excluidos del mismo, y más aún que dentro de este se sitúe no solamente al personal directivo, sino también a cualquier otro trabajador que con carácter discrecional pudiera proponer la empresa. En este sentido, aunque dicha realidad resulte ampliamente amparada legal y jurisprudencialmente, cabría plantearse si la existencia de ciertos grupos de trabajadores –al margen de la alta dirección, la cual, por cierto, está excluida del propio ET– no vinculados por los acuerdos colectivos alcanzados, no supone un vacío del importantísimo papel que la negociación colectiva tiene reservado dentro del ámbito del derecho del trabajo. Y ello por mucho que el propio convenio en este caso lo limite cuantitativamente a un máximo de un tercio de la plantilla. Así, si lo que se pretende es poder adaptar las condiciones laborales de la empresa a un colectivo de trabajadores determinado, parece evidente que el mejor instrumento para ello sería el contrato individual, sin menoscabo alguno del convenio colectivo. Y al respecto, cabría recordar que la negociación y acuerdos individuales resultan totalmente compatibles con la negociación colectiva y más concretamente con la adscripción a un convenio colectivo.