ISSN-e: 2792-8322

# La consulta a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos de trabajo a distancia

## Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 476/2026, de 12 de mayo

**Francisco Marín Martínez**

*Profesor asociado de Derecho de la Empresa.*
*Centro Universitario EDEM (Valencia, España)*
fmarin@edem.es | https://orcid.org/0009-0006-5782-4571

## Extracto

La sentencia analizada versa sobre la impugnación por parte de diversos sindicatos de los acuerdos de trabajo a distancia suscritos por ciertas personas trabajadoras con la empresa Unísono Soluciones de Negocio, SA. En concreto, se aduce la vulneración de la libertad sindical por haberse obviado los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras a la hora de establecer acuerdos-tipo sobre el trabajo a distancia que luego se aplicaron a personas concretas. A consecuencia de ello, los sindicatos solicitaron la nulidad de dichos acuerdos-tipo, así como de determinadas cláusulas-tipo relativas a las herramientas y medios facilitados o a la reversibilidad del trabajo a distancia, entre otras. Solicitaron también la consecuente indemnización de 7.500 euros por daños morales. Pese a ello, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo desestima íntegramente el recurso de casación y confirma y declara la firmeza de la sentencia recurrida, por entender que sí se dio cumplimiento al mandato relativo a la información y consulta, no siendo ello equivalente al derecho a la negociación colectiva. Desestima también la sala las pretensiones relativas a la nulidad de ciertas cláusulas del acuerdo-tipo, pues interpreta que, si bien su aplicación concreta pudiera ser objeto de demandas individuales, de su literalidad no puede inferirse un incumplimiento de los mandatos legales emanados de la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de trabajo a distancia o el convenio colectivo aplicable. En consecuencia, tampoco ha lugar al abono de indemnización alguna.

**Palabras clave:** teletrabajo; trabajo a distancia; libertad sindical; información y consulta; negociación colectiva; autonomía individual; conciliación.

Recibido: 24-07-2026 / Aceptado: 11-08-2026 / Publicado: 06-11-2026

Cómo citar: Marín Martínez, F. (2026). La consulta a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos de trabajo a distancia. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 476/2026, de 12 de mayo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 179-188. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25461

ISSN-e: 2792-8322

# Consultation on the legal representation of workers on remote work agreements

## Commentary on Supreme Court Ruling 476/2026 of May 12

**Francisco Marín Martínez**

*Associate Lecturer in Business Law.*
*EDEM University Centre (Valencia, Spain)*
fmarin@edem.es | https://orcid.org/0009-0006-5782-4571

## Abstract

The judgment under analysis concerns the challenge brought by various trade unions against the remote work agreements signed by certain workers with the company Unísono Soluciones de Negocio, SA. Specifically, an alleged infringement of trade union freedom is invoked on the grounds that the information and consultation rights of the workers' legal representatives were violated when establishing framework agreements on remote work which were subsequently applied to specific workers. As a result, the trade unions sought the annulment of those template agreements, as well as of certain template clauses relating to the tools and means provided or to the reversibility of remote work, among others. They also sought the corresponding compensation of €7,500 for moral damages. Nevertheless, the Fourth Chamber of the Supreme Court dismisses the appeal in its entirety and confirms and declares the finality of the appealed judgment, on the grounds that the duty regarding information and consultation was indeed fulfilled, and that this is not equivalent to the right to collective bargaining. The Chamber also dismisses the claims concerning the annulment of certain clauses of the template agreement, as it interprets that, although their specific application could be the subject of individual claims, their literal wording does not allow an infringement of the legal mandates arising from the Constitution, the Workers' Statute, the Remote Work Law or the applicable collective agreement to be inferred. Consequently, no compensation is payable either.

**Keywords:** telework; remote work; trade union freedom; information and consultation; collective bargaining; individual autonomy; work-life balance.

Received: 24-07-2026 / Accepted: 11-08-2026 / Published: 06-11-2026

**Citation:** Marín Martínez, F. (2026). Consultation on the legal representation of workers on remote work agreements. Commentary on Supreme Court Ruling 476/2026 of May 12. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 179-188. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25461

## 1. Marco normativo

Existen dos *quid iuris* en el presente asunto, uno procedimental y otro de fondo. El primero de ellos consiste en determinar si se requiere y si se ha cumplido un deber de información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) a la hora de establecer acuerdos-tipo sobre el trabajo a distancia que luego se aplicaron a personas concretas. La segunda de las cuestiones tratadas es la adecuación a derecho de determinadas cláusulas concretas de los mencionados acuerdos.

Así, el marco normativo aplicable al caso aquí analizado requiere del análisis de prácticamente todos los niveles de la pirámide de jerarquía normativa laboral. Las principales normas aplicables son la propia Constitución española (CE), la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) y el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* de 2023, al que me referiré como convenio aplicable.

Entran en juego preceptos constitucionales, principalmente los referidos a la libertad sindical (28.2 CE) y la negociación colectiva (37 CE), pues la parte actora aduce la vulneración de estos por no haberse respetado su derecho de información y consulta (64 ET). En este sentido, y pese a no haber sido citado, cabe mencionar el artículo 129.2 de la CE cuando afirma que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa».

La LOLS, por su parte, resulta de aplicación, pues los delegados sindicales tienen reconocidos los mismos derechos que el comité de empresa, por mor del artículo 10 de dicha norma.

En cuanto al ET, como ya se ha mencionado, el precepto central de análisis es el artículo 64, pues en él se regulan los derechos de información y consulta supuestamente vulnerados por la empresa. En concreto, el asunto se centra en el epígrafe 5 y, más específicamente, en la letra f) del mismo cuando dispone que:

> 5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa […].

> Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. […].
>
> El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, […], sobre […]:
>
> f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

También se aplica el ET en cuanto a la cuestión de fondo centrada en valorar la legalidad de determinadas cláusulas de los acuerdos-tipo de trabajo a distancia. Así, son de interés otros preceptos como el artículo 34 del ET, relativo a la jornada de trabajo, o el 30 del ET, que trata sobre la imposibilidad de la prestación de servicios, precepto este último que alega el sindicato demandante y la sala analiza con respecto a la imposibilidad técnica de realización del trabajo a distancia por causas ajenas a la empresa.

Quizá el texto legal más específico de aplicación sea la LTD, habiendo de tenerse en cuenta diversos preceptos en los cuales se prevé la participación de la RLPT. En concreto los epígrafes j) y k) del artículo 7, referido al contenido del acuerdo de trabajo a distancia, mencionan la preceptiva participación o información a la RLPT con respecto al contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia en asuntos como la «protección de datos específicamente aplicables en el trabajo a distancia» o las instrucciones dictadas por la empresa «sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia».

La LTD contiene también, en su artículo 17, referencias a la participación de la RLPT en cuanto a la «elaboración de criterios de utilización de dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente». Por su parte, el artículo 18 de la misma LTD prevé que:

> La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, […] en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. […].

En cuanto a la legalidad o no del contenido de los acuerdos finalmente adoptados, la LTD resulta de aplicación al indicar la prohibición de perjuicio alguno por existir dificultades técnicas no imputables a la persona trabajadora (art. 4.2), la voluntariedad del trabajo a distancia (art. 5), el contenido de los acuerdos (art. 7), la modificación del acuerdo que podrá

ser regulada por el convenio aplicable (art. 8), el derecho a una dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11), el derecho al abono y compensación de gastos (art. 12), o el ya mencionado derecho a la desconexión digital (art. 18), entre otros.

Ya, por último, el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center*, suscrito en marzo de 2023, contiene, en su artículo 19, toda su regulación relativa al trabajo a distancia. En dicho artículo se define el trabajo a distancia y se desarrollan previsiones contenidas en la LTD, tales como la voluntariedad, la reversibilidad para la cual se prevé un preaviso de 20 días, la dotación de medios o la atención en caso de dificultades técnicas. En cuanto a la RLPT cabría destacar que su epígrafe 10 contiene una previsión expresa con relación al deber empresarial de «entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones» en un plazo de 10 días desde su formalización.

Finalmente, se aduce la aplicación del artículo 1256 del Código Civil (CC) al establecer que «la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes», pues una de las cláusulas de los acuerdos-tipo dispone que la persona que trabaje a distancia «cada vez que sea requerida, deberá asistir a las reuniones presenciales y atender cursos de formación».

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

La sentencia analizada resuelve un recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega (CIG) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional (AN) de fecha 29 de octubre de 2024, contra la sociedad Unísono Soluciones de Negocio, SA, sobre conflicto colectivo.

Las pretensiones de los sindicatos pueden resumirse, por un lado, en que se declare la nulidad íntegra del acuerdo-tipo sobre trabajo a distancia elaborado por Unísono por infracción de los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras. En consecuencia, se solicita que se declare vulnerado el derecho fundamental de libertad sindical de CIG y que se abone una indemnización de 7.500 euros por daños morales.

Por otro lado, en que se declare la nulidad de determinadas cláusulas-tipo por restringir indebidamente los medios de trabajo, por ser abusivo el plazo de restitución de medios de trabajo en 24 horas, por ser abusiva la imposición de reuniones y formación presencial y de viajes y desplazamientos a discreción de la parte empresarial, por ser abusiva la creación de una situación de reversibilidad por «causas que exijan un retorno inmediato al centro de trabajo» no prevista en normas superiores, y por ser abusiva la obligación de incorporación

al régimen presencial en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

La AN estimó parcialmente la demanda, declarando nulas las cláusulas relativas a restituir los medios de trabajo en un plazo máximo de 24 horas y al cómputo de presencialidad trimestral. Es decir, que la pretensión relativa a la vulneración del derecho de libertad sindical no fue estimada por entenderse que sí se cumplió con las obligaciones de información y consulta a la RLPT.

En cuanto a los hechos probados, tras haber implantado el trabajo a distancia en 2020 a raíz de la pandemia, la empresa dio trámite de información y consulta a las secciones sindicales sobre la propuesta de modelo de acuerdo de trabajo a distancia, en octubre de 2021. Las secciones sindicales emitieron informe realizando alegaciones a dicha propuesta. Tras ello, se alcanzó un acuerdo en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) por el que se llevaría a cabo un proceso de participación y consulta entre la RLPT y las secciones sindicales sobre todos los aspectos relativos al trabajo a distancia, comprometiéndose la empresa a no suscribir ningún acuerdo de trabajo a distancia durante la duración del referido proceso. A finales de 2021 y principios de 2022 se celebraron reuniones y cruces de correos entre la empresa y las secciones sindicales en los cuales estas últimas pudieron realizar alegaciones y apreciaciones sobre el modelo de trabajo a distancia en la empresa.

En abril de 2023, la empresa comunicó a la RLPT que procedería a remitir los acuerdos de trabajo a distancia de aceptación voluntaria para las personas trabajadoras, explicitando que el acuerdo seguiría el mismo esquema que el expuesto a las secciones sindicales el año anterior, con las adaptaciones precisas al nuevo convenio colectivo, adjuntando borrador del clausulado, remitiéndose asimismo información sobre el proceso que se ha de seguir para su comunicación a los trabajadores afectados. Días después, CIG emitió informe que fue contestado por la empresa el mismo mes de abril de 2023.

Tras demanda ante el SIMA, tuvo lugar un nuevo cruce de propuestas y alegaciones entre empresa y secciones sindicales, pese al cual el resultado del proceso de mediación fue de «falta de acuerdo».

Por último, quedó probado que la empresa ha compartido las copias básicas de los acuerdos de trabajo a distancia con la RLPT a través de una aplicación, «Drive», corporativa.

## 3. Aspectos clave determinantes del fallo

La primera de las claves es la vulneración o no del derecho a la libertad sindical (28.2 CE) por no haberse respetado los derechos de información y consulta de la RLPT (64 ET y 19 Convenio).

Tanto en la sentencia recurrida como en la ahora analizada, los magistrados interpretan que la RLPT ha sido reiteradamente informada y consultada y que, incluso, se ha negociado con ella, con independencia de que se llegara a un acuerdo. Una vez determinado esto, poco más recorrido tiene el argumento del banco social. Pese a ello, la sala analiza hasta dónde llega la obligación empresarial en todo el proceso.

Y, en primer lugar, recuerda el Tribunal Supremo (TS) que, de la misma manera que el propio contrato de trabajo es un contrato normado, limitado por toda la batería de normativa superior en rango, también está normado y limitado el acuerdo de trabajo a distancia. De esta manera, el contenido de dichos acuerdos no podrá establecerse del todo libremente por las partes. Todo ello derivado del carácter compensador e igualador del derecho del trabajo, como estableció el Tribunal Constitucional en su archiconocida Sentencia 3/1983, de 25 de enero.

Pues bien, considera la AN y confirma el TS que del artículo 64 del ET se desprende un derecho a la información y consulta, pero no un derecho a la negociación colectiva. Tampoco existe tal derecho ni en la LTD ni en el artículo 19 del convenio aplicable. Otra cosa es que, en palabras de la propia sala, «parece razonable que exista, como sucede en el presente caso, un acuerdo tipo de trabajo a distancia». Tampoco el artículo 34.8 del ET prevé una obligación, sino tan solo la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan los términos del ejercicio del derecho a solicitar adaptaciones, entre ellas, el trabajo a distancia.

En definitiva, los sucesivos cruces de correos con envíos de propuestas y alegaciones, reuniones entre empresa y RLPT o procedimiento de mediación ante el SIMA hacen a la sala desestimar la pretensión de vulneración de la libertad sindical y hacen decaer la consiguiente indemnización solicitada, pues se entiende que sí ha habido una información y una consulta suficientes. Incluso, aunque tímidamente, se esboza que haya existido una negociación de buena fe, aunque ni siquiera la normativa aplicable requiera que ello exista. Este matiz, que diferencia entre los conceptos de consulta y negociación, será analizado más adelante, pues parece ser un punto espinoso que haya que aclarar de cara a futuras controversias.

Una vez salvado el obstáculo del procedimiento de consulta o negociación, la sentencia analiza la legalidad de cuatro de las cláusulas del acuerdo-tipo. La primera de estas cláusulas es la referida a una posible limitación de los medios a disposición de las personas que trabajan a distancia. Así, mientras que el artículo 19.7 del convenio aplicable se refiere a un *numerus apertus* de entrega de medios mediante la fórmula «tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios y herramientas para el ejercicio del trabajo a distancia concertado», la cláusula segunda del acuerdo-tipo limita estos medios a los enumerados en un *numerus clausus*. Pese a ello, la sala desestima esta pretensión pues afirma que:

> Esta genérica alegación no puede conducir a declarar la íntegra nulidad de la cláusula segunda, sin perjuicio de las demandas colectivas e individuales que se puedan formular en aquellos casos en que la empresa no haga entrega de todos los medios y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo a distancia.

En definitiva, lo que parece sentenciar el TS es que no puede anularse una cláusula potencialmente ilegal o insuficiente, pues hasta que una o varias personas concretas no vean la necesidad real de contar con algún medio no contemplado en la lista cerrada de la cláusula-tipo, esta no habrá infringido el derecho de nadie. Quizá, para llevar a cabo el concreto trabajo en la empresa demandada, el listado de medios recogido en la cláusula segunda sí haya tenido en cuenta «todos los medios y herramientas» necesarios, extremo que no podrá dilucidarse hasta que no exista, en su caso, una controversia concreta sobre la necesidad de contar con algún otro medio no recogido en el mencionado listado.

En segundo lugar, la cláusula tercera del acuerdo-tipo vulnera, según los sindicatos demandantes, el artículo 1256 del CC, pues dispone que «la persona trabajadora […] cada vez que sea requerida, deberá asistir a las reuniones presenciales y atender cursos de formación […]». Se desestima también esta pretensión pues se entiende razonable que la persona trabajadora tenga que asistir a reuniones presenciales y cursos de formación, aunque matizando la sala que ello ha de darse siempre «necesariamente conforme las exigencias de la buena fe». Y de nuevo deja la sala la puerta abierta a demandas que se puedan interponer en supuestos concretos, reafirmándose en que una cláusula potencialmente ilegal no deba anularse preventivamente. Se comentará este aspecto más adelante.

La siguiente cláusula controvertida es la referida a las situaciones de reversibilidad temporal del acuerdo de trabajo a distancia y su posible vulneración del artículo 5.3 de la LTD cuando dispone que «el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia» y del artículo19.4 del convenio aplicable cuando dispone que «la realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora». En este caso, la controversia se produce con relación al hecho de que el convenio regula situaciones de reversibilidad definitiva, pero nada dice de ciertas situaciones temporales. Entienden los sindicatos que al haber regulado el convenio las situaciones de reversibilidad, sin que ninguna de ellas sea temporal, no puede ahora el pacto a nivel de empresa establecer nuevos supuestos sin vulnerar la LTD. Sin embargo, la sala entiende que este planteamiento es demasiado rígido y que, si el convenio nada dijo de situaciones de reversibilidad temporal, dejó la puerta abierta a pactos concretos que sí las regulen. Quizá debieran tomar nota de esta doctrina las personas negociadoras del banco social de futuros convenios colectivos, y tratar de incluir siempre cláusulas que cierren la posibilidad a introducir supuestos no explícitamente previstos en aquello que se acordó.

Por último, fue también puesta en duda la legalidad de la cláusula undécima del acuerdo-tipo, referida a la obligación de las personas trabajadoras de reincorporarse al trabajo presencial en el siguiente día hábil, en caso de producirse dificultades técnicas. Los sindicatos adujeron que dicha cláusula vulneraba los ya citados artículos 30 del ET y 4.2 de la LTD. Según la cláusula impugnada, en caso de existir estas dificultades técnicas por causas ajenas a la empresa, la persona trabajadora debe solicitar justificante a su proveedor. Finalmente, cuando estas dificultades no puedan resolverse de forma inmediata, la persona trabajadora está obligada a personarse, el siguiente día hábil, en el centro de trabajo y prestar sus servicios de forma presencial mientras se mantengan las citadas incidencias. De nuevo decae el argumento sindical, pues a la vista del supuesto regulado en la cláusula, no estamos ante un retraso en dar trabajo por medios imputables a la empresa, como el establecido en el artículo 30 del ET. Tampoco existe perjuicio alguno, ni en cuanto a tiempo de trabajo ni en materia salarial, como prohíbe el artículo 4.3 de la LTD, sino tan solo un requerimiento a reincorporarse presencialmente ante la imposibilidad de seguir prestando servicios a distancia.

## 4. Valoración crítica y trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

Como se ha adelantado anteriormente, una cuestión que podría ser objeto de futuras controversias sería determinar si existe una diferencia entre el derecho de consulta y el derecho de negociación. La parte demandante venía insistiendo en la necesidad de una negociación colectiva previa al acuerdo individual de trabajo a distancia. Por su parte, la AN estableció una diferencia entre consulta y negociación pues, como afirma la sentencia de casación «respecto del artículo 64 del ET, la sentencia recurrida señala, deteniéndose expresamente en sus apartados 4 b) y 5, que el precepto reconoce derechos de información y consulta, pero no estrictamente de negociación colectiva».

¿Tiene cabida esta distinción tajante? ¿Puede afirmarse que consulta y negociación son conceptos diferenciados? El propio artículo 64.1 del ET define las consultas como «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo». Se trata, pues, de un concepto que va más allá de una mera respuesta a una pregunta concreta, o incluso a la emisión de un informe puntual. Por ejemplo, el periodo de consultas propio de un procedimiento de despido colectivo va mucho más allá de este intercambio puntual, muestra de ello es la existencia del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Se hace difícil sostener que lo que allí se regula no sea una negociación en sí misma, un procedimiento bilateral donde prevalezca la buena fe negociadora o un «espíritu de colaboración» por citar la expresión literal del artículo 64.1 del ET al respecto de las consultas en él reguladas.

Pese a que el TS parece asumir la tesis diferenciadora de la AN, en el caso enjuiciado no ha lugar a esta problemática al haber entendido que hubo consulta, pero también negociación. Así, la sala afirma «no solo que las representaciones de las personas trabajadoras fueron informadas y consultadas, sino que hubo negociación sobre el particular». La duda que subyace es ¿qué ocurriría si en un futuro litigio se entendiera que ha habido una consulta que no haya conllevado una negociación entre las partes?

El segundo y último punto de crítica que creo merece este pronunciamiento es el referido a la posibilidad de que la persona que trabaja a distancia «cada vez que sea requerida, deberá asistir a las reuniones presenciales y atender cursos de formación». La sala valida esta cláusula aduciendo que, siempre tendrá la posibilidad de demandar quien crea que se le ha convocado sin necesidad alguna. En mi opinión, se trata de una posición que desnaturaliza el trabajo a distancia, donde la presunción ha de ser que el trabajo puede prestarse desde donde se convino. La posibilidad de acudir personalmente al centro de trabajo ha de ser excepcional –aunque no imposible– y ha de requerir de una imposibilidad real de cumplimiento a distancia. A mi parecer, una cláusula tan abierta y no sujeta a condición, no cumple con lo que el trabajo a distancia significa y puede dar lugar a abusos reiterados y arbitrariedades. Por supuesto que quien crea que dichos abusos se produzcan podrá demandar, pero se habrá dejado cristalizar una cláusula eminentemente contradictoria y que deja en la mano de la empresa ejercer a discreción un derecho que debería ser, *a priori*, excepcional.