ISSN-e: 2792-8322

A veces, quien puede lo más (reversión total), no puede solo lo menos (novación): ¿Nunca es lícita una modificación unilateral del porcentaje de teletrabajo?

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 608/2026, de 1 de julio

Francisco Manuel Extremera Méndez

Doctorando. Contratado Predoctoral FPU.
Universidad de Jaén (España)
femendez@ujaen.es | https://orcid.org/0009-0000-9385-3712

Extracto

La Sentencia del Tribunal Supremo 608/2026, de 1 de julio, resuelve el conflicto colectivo suscitado frente a la decisión del Grupo RACC de reducir el porcentaje de teletrabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, al objeto de dilucidar si constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva sujeta al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET). El tribunal estima parcialmente el recurso y, apartándose del criterio de la Audiencia Nacional, descarta el periodo de negociación y consultas del artículo 41.4 ET, al considerar aplicable la Ley de trabajo a distancia como *lex specialis*, que exige el consentimiento individual de la persona trabajadora, anulando la medida solo respecto de quienes no lo hubieran prestado. Una solución, sin embargo, susceptible de crítica, pues existen razones para sostener el carácter acumulativo, no excluyente, de ambas garantías.

A ello se añade la ausencia de análisis desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, particularmente relevante en este supuesto y, sin embargo, ignorada por la Sala IV.

Palabras clave: teletrabajo; modificación sustancial de condiciones de trabajo; porcentaje de presencialidad; consentimiento individual; periodo de consultas; personas trabajadoras con discapacidad; seguridad y salud en el trabajo.

Recibido: 08-10-2026 / Aceptado: 09-10-2026 / Publicado: 06-11-2026

Cómo citar: Extremera Méndez, F. M. (2026). A veces, quien puede lo más (reversión total), no puede solo lo menos (novación): ¿Nunca es lícita una modificación unilateral del porcentaje de teletrabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 608/2026, de 1 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 189-198. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25594

ISSN-e: 2792-8322

Sometimes, Those Who Can Do More (Full Reversal) Cannot Do Less (Modification): Is a Unilateral Change to the Percentage of Remote Work Never Lawful?

Commentary on Spanish Supreme Court Ruling No. 608/2026 of 1 July 2026

Francisco Manuel Extremera Méndez

PhD Student. FPU Predoctoral Research Fellow.
University of Jaén (Spain)
femendez@ujaen.es | https://orcid.org/0009-0000-9385-3712

Abstract

The Spanish Supreme Court Ruling No. 608/2026 of 1 July 2026 resolves a collective labour dispute arising from the RACC Group's decision to reduce the proportion of remote work performed by employees with disabilities, with a view to determining whether that decision constitutes a collective substantial modification of working conditions subject to Article 41 of the Workers' Statute. The Court partially upholds the appeal and, departing from the approach adopted by the National High Court (Audiencia Nacional), rules out the application of the negotiation and consultation procedure laid down in Article 41(4) of the Workers' Statute. It considers the Remote Work Act to be applicable as lex specialis, requiring the individual consent of each employee, and consequently declares the measure invalid only in respect of those employees who had not given such consent. This solution is, however, open to criticism, as there are grounds for arguing that the safeguards provided by both legal frameworks are cumulative rather than mutually exclusive.

Furthermore, the ruling fails to address the matter from an occupational health and safety perspective, an aspect of particular relevance in this case that was nevertheless overlooked by the Fourth Chamber of the Supreme Court.

Keywords: remote work; substantial modification of working conditions; proportion of on-site work; individual consent; consultation period; workers with disabilities; occupational health and safety.

Received: 08-10-2026 / Accepted: 09-10-2026 / Published: 06-11-2026

Citation: Extremera Méndez, F. M. (2026). Sometimes, Those Who Can Do More (Full Reversal) Cannot Do Less (Modification): Is a Unilateral Change to the Percentage of Remote Work Never Lawful? Commentary on Spanish Supreme Court Ruling No. 608/2026 of 1 July 2026. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 189-198. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25594

1. Marco jurídico

A estas alturas cualquier jurista del trabajo conoce bien qué se entiende por modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), individual o plural y colectiva, a los efectos del artículo 41 del ET y del procedimiento que, la modalidad colectiva, exige: justificación causal y un periodo de consultas previo con la representación legal, bajo el clásico estándar de la buena fe. Quizás sea menos conocido, pero también parece establecido con un tenor muy claro o nítido, el concepto de novación o modificación de las condiciones de teletrabajo. En este sentido, el artículo 8.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) exige que cualquier modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia se pacte entre la empresa y la persona trabajadora.

La razón de esta exigencia es también sobradamente conocida: el teletrabajo realmente no es una condición de trabajo sino una condición de empleo y, en consecuencia, al conformar un tipo muy específico de modalidad contractual requiere del consentimiento de las dos partes contratantes, según el más canónico de los principios jurídico-civiles. Este principio de voluntariedad está perfectamente reflejado, para que no haya dudas, en el artículo 5 de la citada LTD. En su apartado primero, establece una marcada prohibición de imponer el teletrabajo mediante una MSCT *ex* artículo 41 del ET, sin perjuicio, se advierte, de que pueda haber otras circunstancias que configuren el teletrabajo como derecho (ej. el art. 34.8 ET –por razones de conciliación–, o como medida de adaptación del trabajo por razones de salud).

En este escenario de blindaje del principio de consentimiento frente a la novación unilateral, el apartado 2 del artículo 8 fija otra técnica de garantía basada en la prohibición. Por eso, priva de toda justificación lícita a decisiones empresariales novatorias, extintivas o modificativas, basadas en el rechazo a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia «que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia». Consecuentemente, la LTD contiene un severo bloque normativo, no un solo precepto, que protege a la persona trabajadora mediante teletrabajo de cambios que no cuenten con su beneplácito, en especial los porcentajes de días de teletrabajo (y, por tanto, de presencialidad, *a sensu contrario*).

Ni que decir tiene que esta protección reforzada de la voluntad de la persona teletrabajadora en relación con estos cambios no descarta el papel de otras fuentes en esta re-

gulación. El artículo 5.3 de la LTD nos recuerda que el teletrabajo no tiene por qué ser una decisión «eterna», inamovible. Al contrario, se prevé que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial «será reversible para la empresa y la persona trabajadora». Y las condiciones de ejercicio de esta reversibilidad (volver al trabajo presencial) en modo alguno quedan sustraídas a la negociación colectiva. En este sentido, de forma literal se dice: «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 al que se refiere el artículo».

En coherencia con ello, tanto los artículos 7 (acuerdo individual) como 8.3 (vía de la negociación colectiva) remite a sendas fuentes de autonomía contractual para establecer cómo se ha de producir esa reversibilidad. Por tanto, una cosa es la novación del contrato de teletrabajo y otra muy diferente la reversibilidad del mismo. Pero, entonces, si tan claro es el tenor normativo de esta materia ¿es razonable que puedan producirse conflictos colectivos como el que justifica este análisis?

2. Supuesto de hecho: la empresa reduce unilateralmente el porcentaje de teletrabajo de las personas trabajadoras con discapacidad, pasando del 100 % al 75 %

El conflicto tiene su origen en la política de teletrabajo establecida por el grupo de empresas RACC. En abril de 2023, dicha política se incorporó, con algunas modificaciones, a un acuerdo alcanzado en conciliación, cuya vigencia se extendía, al igual que la de la propia política, hasta el 31 de diciembre de 2024. Entre las medidas previstas, destaca la posibilidad de que, desde el 4 de julio de 2022 y hasta dicha fecha, las personas trabajadoras con certificado de discapacidad realizaran el 100 % de su jornada en régimen de teletrabajo, previa formalización de los correspondientes acuerdos individuales.

El 17 de octubre de 2024, en una reunión entre responsables de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, la directora de personal de RACC anunció que, respecto de las personas trabajadoras con discapacidad, el porcentaje de teletrabajo se movería al 75 %. La medida se aplicó a partir del 1 de enero de 2025, y consta que siete de las veintisiete personas trabajadoras afectadas solicitaron mantener el 100 %.

El sindicato CGT interpuso el 10 de diciembre de 2024 demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional (AN), a la que se adhirieron UGT, CCOO y CSIF. Alegaban que se trataba de una MSCT adoptada sin seguir el procedimiento del artículo 41 del ET y pedían que se declarase su nulidad. En este punto, la AN estimó la demanda al considerar que el cambio en el porcentaje de teletrabajo constituía una auténtica MSCT, la cual además exigía conforme al artículo 8.1 de la LTD la suscripción del correspondiente acuerdo individual.

Contra dicha sentencia, RACC y Acaservi interpusieron recurso de casación articulado en tres motivos. El primero denunciaba incongruencia *extra petita,* en tanto la AN había fundamentado su decisión en el artículo 8.1 de la LTD, precepto no invocado en la demanda. Los otros dos motivos se referían, respectivamente, a la caducidad de la acción y a la inexistencia de una MSCT derivada de la modificación del porcentaje de teletrabajo. En relación con este último, las recurrentes sostenían que, una vez expirado el periodo de vigencia de la política de teletrabajo, decaían también los acuerdos individuales vinculados a ella, en virtud del principio de reversibilidad previsto en el artículo 5.3 de la LTD.

3. Aspectos clave del fallo: el Tribunal Supremo declara la nulidad parcial de la reducción, fundada en la falta de consentimiento individual, no en la omisión del periodo de consultas

La Sala IV estima parcialmente el recurso. Para ello, desestima los dos primeros motivos, relativos a la incongruencia y la caducidad, y centra su análisis en el tercero, referido a la modificación unilateral por la empresa del porcentaje de presencialidad. Aunque mantiene el resultado alcanzado en instancia, esto es, la ilicitud de dicha reducción unilateral, modifica por completo el fundamento de su decisión respecto al fallo de la AN pasando de una nulidad general, basada en la omisión del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del ET, a una nulidad limitada a quienes no hubieran prestado su consentimiento individual, fundamentada en la contravención del artículo 8.1 de la LTD.

El Tribunal Supremo (TS) parte de que, a efectos de la aplicación del artículo 41 del ET, lo determinante es el número de personas trabajadoras afectadas y no la fuente, individual o colectiva, de la condición de trabajo objeto de modificación, de modo que la pérdida de vigencia del acuerdo colectivo alcanzado resultaría, en principio, irrelevante. Sin embargo, la Sala IV termina apartándose de esta regla al considerar que la LTD opera como *lex specialis* en materia de teletrabajo y somete la modificación de estas condiciones a la negociación individual, más allá del número de personas trabajadoras afectadas.

Sobre esta base, articula tres escenarios. Cuando existe un convenio estatutario, su inaplicación queda sujeta al mecanismo de descuelgue del artículo 82.3 del ET. Si, por el contrario, se trata de un acuerdo extraestatutario o de una decisión empresarial con efectos colectivos, su modificación exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) y el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 41 del ET. Finalmente, a falta de regulación colectiva en materia de teletrabajo, como sucede en el caso enjuiciado, opera directamente la LTD, al haber decaído la vigencia del acuerdo alcanzado en conciliación.

Ahora bien, que el acuerdo colectivo hubiera perdido vigencia no convierte, por sí solo, la medida en lícita. La sala advierte que la alteración del porcentaje de presencialidad «no puede ser nunca unilateral», pues exige el consentimiento individual de cada persona trabajadora y no puede imponerse ni por causas ETOP ni mediante acuerdo colectivo, al quedar comprendida en el ámbito de su autonomía individual. De ahí que la sala termine corrigiendo el planteamiento de instancia de modo que, descartada la exigencia de un periodo de consultas *ex* artículo 41.4 del ET, su omisión no puede fundamentar, por sí sola, la nulidad de la decisión. La ilicitud deriva, en cambio, de la ausencia de consentimiento individual, en contra de lo estipulado en el artículo 8.1 de la LTD. En consecuencia, no es posible hablar de una nulidad de alcance general, sino únicamente respecto de quienes no prestaron su consentimiento a la modificación.

4. Valoración crítica: el consentimiento individual no excluye, en su caso, el periodo de consultas previo, máxime en una decisión con clara (e ignorada) repercusión en materia de seguridad y salud en el trabajo

Tanto el TS como la AN coinciden en que la modificación del porcentaje de presencialidad constituye materialmente una auténtica MSCT, al poder encuadrarse entre «aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral», conforme a la definición de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 461/2024, de 12 de marzo. Entre ellas se incluyen las previstas en el artículo 41.2 del ET y, específicamente, las relativas a la distribución del tiempo de trabajo, categoría en la que cabe integrar la distribución entre trabajo presencial y a distancia.

Ambos pronunciamientos coinciden, asimismo, en que la modificación de las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia «requiere de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de manera individual». Se excluye así tanto su imposición unilateral por la empresa, como su sustitución por un acuerdo colectivo. De este modo, la Sala IV sigue la línea marcada en asuntos previos como la STS 164/2025, de 4 de marzo, la cual ya advirtió que «no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente», pues ello dejaría la distribución del trabajo a la discreción empresarial y vaciaría de contenido la exigencia de acuerdo del artículo 8.1 de la LTD.

Ahora bien, cabe recordar que la exigencia de acuerdo individual no impide a la negociación colectiva regular las condiciones del trabajo a distancia cuando sus previsiones «mejoren en favor de los trabajadores los mínimos legales», tal y como advierte el TS en casación. Como hemos visto en el apartado inicial, la propia LTD contiene numerosas remisiones a la negociación colectiva y, en particular, el artículo 7 d) de la LTD contempla como contenido

mínimo del acuerdo el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia, «sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos».

La discrepancia entre el TS y la AN se sitúa, por tanto, en la calificación de la medida como una MSCT de carácter colectivo sometida a la observancia del artículo 41 del ET. Mientras la AN se muestra a favor, al entender que la decisión empresarial «ha de ser considerada como una verdadera modificación sustancial de condiciones de trabajo», aun sin mayor justificación, el TS lo rechaza.

Como se ha indicado anteriormente, considera la Sala IV que, decaído el acuerdo colectivo sobre teletrabajo, la decisión de modificar el mínimo de presencialidad ya no contraviene ningún acuerdo vigente que deba ser respetado, quedando dicha medida sometida exclusivamente a la LTD. De ahí que no resulte exigible un periodo de consultas a tal efecto y que, por tanto, su ausencia no pueda determinar la nulidad de la decisión empresarial. Desde esta premisa, sustenta su razonamiento en la propia LTD cuyo artículo 5.1 establece el carácter individual de su negociación, sin que pueda imponerse a la persona trabajadora «en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores»; mientras que su artículo 8.1 dispone que la modificación de las condiciones del pacto, incluido el porcentaje de presencialidad, «deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora».

No parece cuestionable la conclusión del TS conforme a la cual «la desaparición del pacto colectivo no conlleva la extinción de los acuerdos individuales de teletrabajo», que conservan su vigencia y, con ella, su sometimiento a las exigencias de la LTD en materia de modificación y reversibilidad. Se distancia así de la solución acogida en pronunciamientos anteriores, como la Sentencia de la Audiencia Nacional 18/2022, de 10 de febrero, para la que la denuncia del acuerdo colectivo y la consiguiente pérdida de su vigencia arrastraban los distintos acuerdos de trabajo a distancia suscritos al amparo de sus previsiones, hasta el punto de considerar que «no existen derechos que deban ser mantenidos y no puedan ser objeto de absorción y compensación por la entrada de la Ley 10/2021».

Más discutible resulta, sin embargo, que el TS haga depender la aplicación del artículo 41 del ET de la existencia de un acuerdo colectivo, desplazando de este modo el actual criterio cuantitativo, conforme al cual la naturaleza colectiva de una MSCT viene determinada por el número de personas trabajadoras afectadas, con independencia de la fuente de la que procede la condición que se ha de modificar. Si la LTD excluye el artículo 41 del ET por mandato de su artículo 5.1, cabe preguntarse por qué dicha exclusión habría de operar de forma distinta cuando existe un acuerdo colectivo vigente. No estamos, ante una interpretación aislada, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Aragón 320/2026, de 27 de abril, ante un supuesto en que la empresa omitió la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), sostiene igualmente que, vigente un acuerdo colectivo en la materia, «su modificación debía hacerse necesariamente por los cauces previstos en el artículo 41 del ET».

Esta postura plantea, sin embargo, algunas dificultades a la luz de la actual redacción del artículo 41 del ET, cuya aplicación en ningún caso depende de la vigencia de un acuerdo colectivo, sino del número de personas trabajadoras afectadas, criterio que el propio TS invoca para, paradójicamente, apartarse después de él. Como recuerda la Sala IV «el trabajo a distancia se rige tanto por el régimen general del Estatuto de los Trabajadores, como por el régimen específico que para esta modalidad de trabajo se regula en la Ley 10/2021», quedando, en su caso, limitada dicha exclusión al artículo 41 del ET. Lo cual en modo alguno implica dispensar a la empresa del deber de articular previamente un periodo de consultas con la RLPT en el supuesto que nos ocupa, máxime cuando la modificación del porcentaje de presencialidad encaja sin dificultad en el concepto amplio de decisiones «que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa» del artículo 64.5 del ET.

A ello se suma una reserva adicional respecto de la solución adoptada en casación. La Sala IV opta por una interpretación literalista del artículo 5.1 de la LTD, proyectando su eficacia más allá de su ámbito, referido a la imposición inicial del trabajo a distancia, hasta alcanzar la ulterior modificación del acuerdo ya vigente, convirtiendo así la exclusión del artículo 41 del ET en una suerte de regla general. El resultado no es otro que privar a las personas trabajadoras afectadas por la modificación de la garantía de consulta. De ahí que resulte difícil no echar en falta un esfuerzo interpretativo de mayor alcance, capaz de integrar el artículo 5.1 de la LTD con el resto del ordenamiento laboral, singularmente con el criterio cuantitativo del artículo 41.2 del ET, así como con el derecho de consulta del artículo 64.5 del ET.

Particular atención merece, asimismo, el análisis de la interacción entre el periodo de consultas del artículo 41.4 del ET y el necesario consentimiento individual del artículo 8.1 de la LTD, cuya incompatibilidad sostiene el TS. En este sentido, debe recordarse que, como advierte la STS 699/2018, de 2 de julio, en el marco del artículo 41.4 del ET la negociación colectiva constituye «el elemento crucial, el primer pilar» para afrontar estas situaciones mediante la búsqueda de una solución consensuada. A lo que se añade el rechazo de la Sala IV respecto a que la negociación colectiva «asuma facultades individuales de la persona trabajadora, imponiéndole mediante acuerdos colectivos condiciones o modificaciones contra su concreta voluntad», razón por la que descarta su aplicación conjunta.

Sin embargo, no parece sostenible entender que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del artículo 41.4 del ET pueda sustituir el consentimiento individual del artículo 8.1 de la LTD, como afirma el TS. En materia de trabajo a distancia concurren dos planos perfectamente compatibles, como reconoce la STS 1041/2025, de 11 de noviembre. De un lado, el acuerdo de trabajo a distancia, que «debe ser necesariamente individual»; de otro, las previsiones que fruto de la negociación colectiva pueden incidir sobre aquellas materias «que no afecten al referido principio de voluntariedad», esto es, ajenas a las cuestiones reservadas al acuerdo individual. Estamos, por tanto, ante dos espacios de negociación con objeto y función propios. De este modo, el periodo de consultas del artículo 41.4 del ET habrá de permitir a la empresa confrontar con la RLPT las causas y necesidad de la me-

dida, así como sus posibles alternativas, sin que el eventual acuerdo pueda, por sí mismo, imponer a las personas trabajadoras la modificación del porcentaje de presencialidad, lo cual atentaría contra la exigencia de consentimiento individual del artículo 8.1 de la LTD.

De acuerdo con lo expuesto, las garantías previstas en los artículos 41.4 del ET y 8.1 de la LTD no pueden concebirse como mecanismos excluyentes, sino como exigencias acumulativas, situadas en planos distintos. La exigencia de consentimiento individual no dispensa, por tanto, del cumplimiento del referido periodo de negociación y consultas cuando la modificación unilateral pretendida por la empresa supera los umbrales del artículo 41.2 del ET. Una conclusión que, a pesar de su notable déficit argumentativo, coincide en último término con la solución adoptada por el fallo de la AN.

Por otra parte, resulta significativo que la Sala IV omita analizar el asunto desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, pese a que nada impedía incorporar esta dimensión al análisis, aun cuando no integrase estrictamente el *thema decidendi*. Ello en virtud del principio *iura novit curia*, que la propia sentencia invoca para validar la actuación de la AN –aunque este opere con menor intensidad en el marco de un recurso extraordinario como el de casación– y el artículo 218.1 de la Ley de enjuiciamiento civil, que faculta al órgano judicial para resolver conforme a «las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes», siempre que no se aparte de la «causa de pedir».

Esta omisión resulta significativa en tanto la modificación del porcentaje de presencialidad incide sobre una «condición de trabajo» en los términos del artículo 4.7.º de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL), al afectar a la organización y distribución del tiempo de trabajo y, con ello, a la salud laboral. No cabe ignorar los factores de riesgo psicosocial asociados a una alteración sobrevenida de la presencialidad, como la imprevisibilidad en la distribución de los días y tiempos de trabajo, merma de la autonomía, o ruptura de la logística personal y familiar previamente articulada, con la posible aparición de riesgos psicosociales como el estrés laboral, el conflicto trabajo-familia o el «burnout». Ello adquiere además una especial relevancia en la medida en que la decisión afecta a personas con discapacidad «especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo» *ex* artículo 25 de la LPRL.

Basta atender a la jurisprudencia reciente para constatar que la presencialidad puede incidir negativamente en la salud psicosocial. Así lo evidencia la STSJ de Cantabria 254/2026, de 19 de marzo, que reconoce el teletrabajo solicitado por una trabajadora con depresión como medida de adaptación del puesto por razones de salud mental, al amparo de los artículos 15.1 d) y 25.1 de la LPRL, al apreciar que la presencialidad comportaba un riesgo para su salud. Conviene recordar, sin embargo, que, en estos casos, aunque el resultado pueda coincidir –la modificación de las condiciones de trabajo–, su fundamento jurídico difiere: la adaptación del puesto por razones de salud opera *ex lege*, en cumplimiento de los artículos 14 y 15 de la LPRL, mientras que la MSCT del artículo 41 del ET responde a una decisión empresarial por causas ETOP. Son, por tanto, mecanismos complementarios, pero

al mismo tiempo diferenciados. Así lo confirma la STS de 18 de diciembre de 2013 (rec. 2566/2012), que, ante la adscripción de una trabajadora con una alteración relevante en sus niveles de glucemia al turno de mañana, consideró que la medida respondía «al cumplimiento de una obligación legal de ineludible cumplimiento para la empresa», por lo que el cambio «no constituye una modificación sustancial de condiciones de las que regula el art. 41 ET, ni exige, por consiguiente, el cumplimiento del procedimiento allí establecido».

En términos igualmente ilustrativos, la STSJ de Andalucía 682/2026, de 13 de marzo examina la pretensión de una trabajadora, considerada especialmente sensible *ex* artículo 25 de la LPRL de prestar el 100 % de su jornada en teletrabajo. Aunque la sala desestima la demanda al apreciar que se había respetado el protocolo aplicable, previa emisión de los correspondientes informes del servicio de prevención, su razonamiento reafirma la necesidad de que la empresa pondere, antes de adoptar la medida, «el estado actual de su enfermedad, las funciones que realiza en su puesto de trabajo y las condiciones que ejerce en el mismo».

De ello se sigue que la empresa debió realizar, antes de modificar el porcentaje de teletrabajo, una nueva evaluación de riesgos conforme al artículo 14.2 de la LPRL, exigencia reforzada en este ámbito por el artículo 16 de la LTD, el cual obliga a valorar los riesgos propios de esta modalidad, «poniendo especial atención en los factores psicosociales» y atendiendo específicamente a «la distribución de la jornada». Más allá de esta necesaria evaluación previa, y ya desde una perspectiva más próxima al objeto del litigio, en este caso la empresa debería haber consultado previamente a la RLPT sobre las repercusiones de la medida en la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas, conforme al artículo 33.1 a) de la LPRL, al tratarse de una decisión relativa a «la planificación y la organización del trabajo en la empresa». Una garantía que en ningún caso puede confundirse o sustituirse por el periodo de negociación y consultas del artículo 41.4 del ET, pues, aun cuando este resultase aplicable, ambos responden a objetos y finalidades diferenciados y, por ello, resultan complementarios.

La actualidad laboral ofrece ejemplos particularmente reveladores de esta problemática y confirma que el litigio analizado dista de ser un episodio aislado. Así lo evidencia el conflicto suscitado en Ubisoft Barcelona, donde la plantilla ha convocado una huelga indefinida frente a la decisión empresarial de imponer la presencialidad total, adoptada unilateralmente y sin negociación ni consulta previas con la RLPT, en términos análogos al supuesto aquí examinado, al afectar a una pluralidad de contratos y alterar la organización del trabajo, con posibilidad de incidir además en la conciliación y la salud laboral de las personas trabajadoras. La conflictividad viene de atrás, pues ya en 2025 Ubisoft impuso un día adicional de presencialidad, decisión que fue impugnada en vía judicial. Con esta aún abierta, habrá que seguir de cerca la respuesta de los tribunales ante un caso que vuelve a situar en primer plano los límites de la discrecionalidad empresarial y, con ellos, las garantías de participación de la RLPT en materia de teletrabajo.