

### ¿Qué se puede poner, y qué no, en un acuerdo de teletrabajo?

**José Fernando Lousada Arochena**

*Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. Profesor asociado de la Universidad de Coruña.*

**Resumen:** *Muy habitual es que las empresas con actividad en teletrabajo establezcan acuerdos tipo de teletrabajo para unificar la contratación. La Sentencia del Tribunal Supremo comentada analiza qué se puede poner, y qué no, en tales acuerdos tipo, y, por derivación, qué se puede poner, y qué no, en los acuerdos individuales de teletrabajo.*

**Palabras clave:** *Contenido del acuerdo de teletrabajo.*

**Abstract:** *It is very common for companies operating teleworking to establish standard teleworking agreements to standardize their contracts. The commented Supreme Court ruling analyzes what can and cannot be included in such standard agreements, and, by derivation, what can and cannot be included in individual teleworking agreements.*

**Keywords:** *Content of the teleworking agreement.*

---

#### I. Introducción

La cuestión planteada es la legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia que la empresa demandada utiliza como modelo para reclutar personas teletrabajadoras. Se trata de una sentencia larga pues analiza todas y cada una de las cláusulas impugnadas para decidir si la cláusula se ajusta a la legalidad. Precisamente, en ese análisis particularizado se encuentra el interés de esta Sentencia pues supone una aproximación importante a qué se puede poner, y qué no, en un acuerdo tipo de teletrabajo y, por derivación, qué se puede poner, y qué no, en un acuerdo individual de teletrabajo, aunque, obviamente, solo en relación a las cláusulas objeto de enjuiciamiento en el caso.

#### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 1514/2025, de 2 de abril.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCO núm. 169/2022.

**ECLI:**ES:TS:2025:1514.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

#### 1. Procedimiento ante la Audiencia Nacional y Sentencia

La Federación de Servicios de CCOO, la Confederación General del Trabajo (CGT), la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Unión Sindical Obrera (USO) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG) interpusieron ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demandas de conflicto colectivo contra Teleperformance España, SAU, cuestionando la legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia que la empresa demandada suscribe con las personas teletrabajadoras. Las demandas fueron acumuladas. El sindicato CSIF compareció y se adhirió a todas las demandas.

La empresa compareció y se opuso a las demandas alegando la existencia de litispendencia en relación con una concreta impugnación y para todas por razones de fondo.

Tras los trámites oportunos, la Audiencia Nacional dictó Sentencia donde, después de desestimar la excepción alegada por la empresa de litispendencia impropia, se declaró la nulidad total o parcial de seis cláusulas: un inciso de la cláusula 2, la cláusula 3.4, dos párrafos de la cláusula 3.6, la cláusula 5.5, una parte de la cláusula 6.1 y la cláusula 6.3.

#### 2. Recursos planteados contra la Sentencia de la Audiencia Nacional

La empresa y el sindicato CSIF han recurrido en casación. La empresa insiste en la excepción de litispendencia y en todo caso solicita la revocación de la sentencia de instancia en relación con las cláusulas anuladas, salvo la 5.5. El CSIF pide ampliar la nulidad a las cláusulas 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.6 y 3.3, cuya nulidad había sido desestimada.

### IV. Posición de las partes

La empresa y el CSIF pretenden, cada una de ellas, la estimación de sus recursos.

El Ministerio Fiscal interesa en la desestimación de los dos recursos.

El recurso de casación de la empresa ha sido impugnado por CCOO, CGT, UGT, USO y CSIF. Y la empresa ha impugnado el recurso del CSIF.

### V. Normativa aplicable al caso

— Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), artículo 7, letras a), b) y g): “Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos. b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación [...] g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso [...]”.

- LTD, artículos 5.2, 5.3, 11, 12, 17, 18 y 21.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de datos de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos), artículos 5.1.b) y c).

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), artículo 88.

## VI. Doctrina básica

Como la STS analiza particularizadamente cada una de las cláusulas impugnadas, no se puede hablar de una única doctrina básica, sino de varias doctrinas que recogemos sucintamente, con referencia a la cláusula cuyo enjuiciamiento da lugar a cada una de las doctrinas para que se pueda comprobar el pasaje decisivo, transcrito en el siguiente apartado, en el que esa doctrina se contiene (se sigue además el mismo orden en esta doctrina básica que en los pasajes decisivos, y a su vez, es el orden seguido en la STS):

— “El derecho a la compensación de gastos existe, aunque nada diga el convenio colectivo” (cláusula 2).

— “La empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia si fuera necesario contactar con ella por urgencias del servicio” (cláusula 3.4).

— “La legislación vigente no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital. Lo que sucede es que esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras ... Y, de conformidad con la doctrina de la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), son nulas las decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras” (cláusula 3.6).

— “Tratándose de un contrato de adhesión ... (es) abusivo que se limite por esa vía contractual adhesiva el ejercicio de la reversibilidad por parte del trabajador. Y, por la misma razón ... (no es) admisible que ... (se) establezca una cláusula general de previa renuncia de derechos para el supuesto de que la empresa ejerza la reversibilidad” (cláusulas 6.1 y 6.3).

— “Lo relevante es que cada acuerdo individual de trabajo a distancia si contenga el inventario del equipamiento que concretamente se entrega a cada persona trabajadora y que dicho inventario satisfaga el derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas que reconoce el artículo 11 LTD” (cláusula 1.1).

— “Los contratos específicos suscritos sí fijan un plazo de amortización vinculado al que se establece en el impuesto de sociedades, plazo que ... resulta razonable, por lo que debemos confirmar la negativa ... a declarar la nulidad de la cláusula 1.2” (cláusula 1.2).

— “Si la negociación colectiva no interviene en la materia, ello no significa que la empresa no pueda establecer directrices al respecto, toda vez que, expresamente, el artículo 21 LTD hace referencia a «las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa» que las personas trabajadoras deben cumplir” (cláusula 1.3).

— “Lo que el recurso cuestiona es la previsión que permite a la empresa repercutir sobre el trabajador el coste de la reparación o los daños causados cuando ello derive de «una mala utilización por parte del Trabajador». Pero ... la empresa tendrá que acreditar esa mala utilización, a lo que ha de añadirse que las controversias que se puedan producir entre las partes habrán de encauzarse, en su caso, por los procedimientos legalmente establecidos” (cláusula 1.4).

— “Las controversias que tengan las partes (sobre obligación del trabajador de devolución de los equipos de la empresa) se podrán dilucidar por los procedimientos judiciales legalmente previstos” (cláusula 1.6).

— “Si, en algún caso, el específico contrato suscrito por alguna persona trabajadora hiciera referencia al correo electrónico personal, ello se podrá impugnar por los procedimientos legalmente establecidos” (cláusula 3.3).

Una advertencia al lector o lectora: la STS también analiza, como no podía ser de otro modo, la excepción de litispendencia alegada por la empresa, pero no presenta, a los efectos de este comentario, mayor interés, con lo cual no entraremos en su análisis.

## **VII. Parte dispositiva**

1. Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por Teleperformance España, SAU, y desestimar el recurso de casación interpuesto por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). 2. Casar y anular parcialmente la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 marzo (proc. 33/2022), aclarada por auto de 25 de marzo de 2022, en el sentido de eliminar de su fallo la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», así como eliminar igualmente de su fallo la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio»), manteniendo el resto de pronunciamientos. 3. No imponer costas.

## **VIII. Pasajes decisivos**

Se recogen los pasajes decisivos para apreciar la validez o la nulidad de cada una de las cláusulas sometidas a enjuiciamiento y, a los efectos de contextualizar cada pasaje, se transcribe al principio de cada pasaje la cláusula enjuiciada, la decisión de la sentencia recurrida, quién recurre ese extremo, y finalmente la decisión de la STS comentada.

— Cláusula 2: «Compensación por gastos. El Trabajador percibirá la compensación de los gastos en los que incurra a causa del Home Office/trabajo en lugares de trabajo fuera de la empresa, según lo previsto en la negociación colectiva sectorial». La sentencia recurrida solo declaró la nulidad del inciso final «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial». Recurre la empresa. La STS declara la validez de ese inciso final.

“(No hay) razones para declarar la nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», pues el derecho a la compensación de gastos existe, aunque nada diga el convenio colectivo. No se trata de un derecho que solo existe si la negociación colectiva lo reconoce; solo si este fuera el caso podría encontrar justificación la declaración de nulidad del inciso mencionado. Pero, en el enfoque de los artículos 7 b) y 12 LTD, aunque ... la intervención de la negociación colectiva es sumamente conveniente porque la regulación legal es genérica -precisamente por ello la ley llama al convenio colectivo para que la concrete y desarrolle-, si tal intervención no se produce ello no significa que el derecho no exista, toda vez que lo reconoce directamente la ley. Pero, como precisamente la ley remite de forma expresa al convenio colectivo la concreción y precisión del mandato legal, no debe eliminarse la remisión a la negociación colectiva que realiza la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo”.

— Cláusula 3.4: «El Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio». La sentencia recurrida declaró su nulidad. Recurre la empresa. La STS declara su validez.

“Sin perjuicio de que podría ser deseable una mayor concreción y especificación de esas necesidad y urgencia, y sin perjuicio igualmente de que se podrán impugnar las concretas aplicaciones empresariales de la cláusula 3.4 ... esta cláusula no incumple, en sí misma y por sí sola, las exigencias de la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de

datos») (artículo 5.1 b) y 5.1 c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos). Ello es así, precisamente, porque la empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia «si fuera necesario» contactar con ella «por urgencias del servicio». Téngase en cuenta, por ejemplo, que la empresa tiene que garantizar a la persona trabajadora a distancia, especialmente en caso de teletrabajo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas a que se refiere el artículo 11.2 LTD”.

— Cláusula 3.6, últimos párrafos: «El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador». La sentencia recurrida declaró la nulidad de estos últimos párrafos de la cláusula 3.6. Recurre la empresa. La STS confirma la SAN.

“Tanto el artículo 88.3 LOPDGDD como el artículo 18.2 LTD, establecen expresamente -se cita el artículo 18.2 LTD- que «la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a (las) personas trabajadoras ... en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión». Según puede comprobarse, la legislación vigente no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital. Lo que sucede es que esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras y no consta que ello se haya hecho en el presente supuesto ... Es verdad que aquí se trata de unas previsiones contenidas en una cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia. Pero ... este contrato tipo es un contrato redactado por la empresa al que se adhieren las personas trabajadoras. Esa redacción es donde se encuentra la «política interna» empresarial sobre el derecho a la desconexión digital a que se refieren el artículo 88.3 LOPDGDD y el artículo 18.2 LTD. El caso es que esta política se ha realizado sin que haya dado audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras, vulnerándose así las claras prescripciones contenidas en aquellos dos preceptos legales. Y, de conformidad con la doctrina de la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), son nulas las decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras”.

— Cláusula 6.1, en concreto: «El Trabajador podrá revertir la situación de trabajo en Home Office o lugares de trabajo fuera de la Empresa con un plazo de preaviso de 15 días siempre que exista una razón de hecho para ello. Se considerará que existe una razón de hecho para la reversión, en particular, en los siguientes supuestos: ... ». Cláusula 6.3: «La revocación de la autorización de la actividad del Home Office y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa no dará lugar a ninguna reclamación de indemnización ni reparación contra la Empresa por el Trabajador». La sentencia recurrida anuló la cláusula 6.1 solo en lo referido a las causas por las que el trabajador puede revertir el trabajar a distancia, y asimismo anuló la cláusula 6.3 en su integridad. Recurre la empresa. La STS confirma.

“Tratándose de un contrato de adhesión, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha considerado abusivo que se limite por esa vía contractual adhesiva el ejercicio de la reversibilidad por parte del trabajador. Y, por la misma razón, la Audiencia Nacional no considera admisible que el apartado 3 de la cláusula sexta establezca una cláusula general de previa renuncia de derechos para el supuesto de que la empresa ejerza la reversibilidad ... explicando, respecto de esta última previsión, que la reversibilidad decidida por la empresa puede en ocasiones resultar contraria a derecho. Esta Sala IV comparte la apreciación de la sentencia recurrida en ese contexto, aludido, de desequilibrio contractual en el que las personas trabajadoras se adhieren al contrato tipo de trabajo a distancia”.

— Cláusula 1.1: «La Empresa pone a disposición del Trabajador los medios, equipos y herramientas especificados en el Anexo I entre los cuales se podrán

encontrar ...». La sentencia recurrida declaró la validez de esta cláusula. Recurre el CSIF. La STS confirma.

“A la vista de que la sentencia recurrida constata que numerosos contratos aportados refieren la entrega de equipamiento, no hay motivo ... para que en un procedimiento de conflicto colectivo se declare la nulidad de la cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia ... Aunque podría perfectamente contener referencias generales aplicables a todos los casos, el hecho de que el contrato tipo de trabajo a distancia no incluya esas referencias no debe conducir a declarar su nulidad, porque lo relevante es que cada acuerdo individual de trabajo a distancia si contenga el inventario del equipamiento que concretamente se entrega a cada persona trabajadora y que dicho inventario satisfaga el derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas que reconoce el artículo 11 LTD”.

— Cláusula 1.2: «Estos medios tienen una vida útil estimada de ... años, sin perjuicio de lo establecido en los siguientes apartados de este artículo». La sentencia recurrida declaró la validez de la cláusula. Recurre el CSIF. La STS confirma la validez de la cláusula.

“La sentencia recurrida aprecia que los concretos contratos firmados con los trabajadores a distancia incluyen la precisión de que la vida útil estimada es «según la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda». La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional explica que se trata de la tabla de coeficientes de amortización establecida en el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, que en su anexo recoge la tabla de coeficientes de amortización de los elementos patrimoniales del inmovilizado material y que fija un plazo de ocho años para los equipos informáticos y de seis años para las aplicaciones y sistemas. En consecuencia, los contratos específicos suscritos sí fijan un plazo de amortización vinculado al que se establece en el impuesto de sociedades, plazo que, como bien dice la sentencia recurrida, resulta razonable, por lo que debemos confirmar la negativa de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional a declarar la nulidad de la cláusula 1.2 del contrato tipo de trabajo”.

— Cláusula 1.3: «El Trabajador es responsable del equipo apropiado y el mantenimiento del lugar de trabajo en su domicilio privado (en adelante, "Home Office"). Asimismo, el Trabajador deberá cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en cada momento en relación con todos los medios, equipos y herramientas detallados en el punto 1.1. de este Acuerdo». La sentencia recurrida declaró la validez de la cláusula. Recurre el CSIF. La STS confirma su validez.

“El artículo 21 LTD dispone que «Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva». Es claro, así, que el precepto legal impone a las personas trabajadoras la obligación legal de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa, con lo que nada se puede objetar a la cláusula 1.3, que reproduce sustancialmente el mandato legal. Tampoco se puede objetar el inciso de esta cláusula que prevé que el trabajador es responsable del mantenimiento del equipo que se le ha facilitado, con independencia de que en supuestos concretos puedan surgir discrepancias entre las partes que se podrán resolver, en su caso, a través de los correspondientes procedimientos. Por lo demás, la negociación colectiva puede establecer los términos de todo lo anterior. Pero, frente a lo que parece defender el recurso y ya advirtiera la sentencia recurrida, si la negociación colectiva no interviene en la materia, ello no significa que la empresa no pueda establecer directrices al respecto, toda vez que, expresamente, el artículo 21 LTD hace referencia a «las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa» que las personas trabajadoras deben cumplir”.

— Cláusula 1.4, en particular el inciso: «El coste de reparación correspondiente correrá a cargo de la Empresa, salvo cuando los daños producidos a los medios

puestos a disposición deriven de una mala utilización por parte del Trabajador, en cuyo caso se podrá repercutir el coste de la reparación o los daños causados al Trabajador». La sentencia recurrida declaró la validez de la cláusula y del inciso. Recurre el CSIF. La STS confirma.

“Realmente, lo que el recurso cuestiona es la previsión que permite a la empresa repercutir sobre el trabajador el coste de la reparación o los daños causados cuando ello derive de «una mala utilización por parte del Trabajador». Pero, como bien dice la sentencia recurrida, la empresa tendrá que acreditar esa mala utilización, a lo que ha de añadirse que las controversias que se puedan producir entre las partes habrán de encauzarse, en su caso, por los procedimientos legalmente establecidos, sin que la posible existencia de estos litigios deba conducir, obviamente, a la declaración de nulidad de la cláusula 1.4”.

— Cláusula 1.6: «Igualmente, en el caso de que el Trabajador no devuelva los equipos de la Empresa, se le descontará del finiquito, o en su defecto, se le reclamará judicialmente». La sentencia recurrida declaró la validez. Recurre el CSIF. La STS confirma.

“La sentencia recurrida ha rechazado que dicha cláusula deba ser declarada nula porque, tratándose de medios propiedad del empresario, si no se devuelven al término de la relación contractual, lógico resulta que, por integrados en el patrimonio del trabajador, su valor (a estos efectos atendiendo a su depreciación conforme al ya citado Real Decreto 1777/2004) pueda ser objeto de compensación con las deudas salariales componentes del finiquito. El recurso aduce que la cláusula 1.6 no hace referencia a este Real Decreto. Pero ... los concretos contratos firmados por los trabajadores hacen referencia expresa a la «la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda» y que la sentencia recurrida afirma que se trata de los coeficientes de amortización del Reglamento del Impuesto sobre sociedades que aprueba el Real Decreto 1777/2004. En todo caso, las controversias que tengan las partes se podrán dilucidar por los procedimientos judiciales legalmente previstos. La propia cláusula 1.6 se refiere expresamente a las reclamaciones judiciales”.

— Cláusula 3.3: «No obstante lo anterior, durante las horas de trabajo en el Home Office y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa, el Trabajador debe asegurarse de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de Empresa». La sentencia recurrida declaró la validez. Recurre el CSIF. La STS confirma.

“El recurso parte de un equívoco que debemos clarificar. Según hemos reproducido, la cláusula 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia hace referencia al «correo electrónico a través de su cuenta de Empresa.» Esta es la redacción que consta en el contrato tipo de trabajo a distancia que da por reproducido el hecho probado primero y que, en todo caso, recoge en su literalidad el fundamento de derecho decimocuarto de la sentencia recurrida. Sin embargo, el recurso alude a que el contrato incluye la referencia al «correo electrónico personal». Ocurre que no es esta la redacción que consta en el contrato tipo, que no se menciona el correo electrónico «personal», sino la «cuenta de Empresa». Y obviamente la que tenemos que tener en cuenta es la redacción de la cláusula 3.3 que consta en los hechos probados y en el fundamento jurídico mencionado. Cuestión distinta es que si, en algún caso, el específico contrato suscrito por alguna persona trabajadora hiciera referencia al correo electrónico personal, ello se podrá impugnar por los procedimientos legalmente establecidos ... Las consideraciones anteriores conducen a rechazar la solicitud de que sea declarada nula la cláusula 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia, en la redacción que recoge el fundamento de derecho decimocuarto de la sentencia recurrida”.

## **IX. Comentario**

La LTD española (en línea con el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales a nivel comunitario) construye

su regulación sobre el principio de voluntariedad (al que dedica un capítulo entero, artículos 5 a 8). En garantía de ese principio, la LTD exige forma escrita para el acuerdo de trabajo a distancia. Se trata de una forma que, como hemos expresado en anterior ocasión, es una forma *ad constitutionem*, de manera que el acuerdo verbal de trabajo a distancia sería nulo, sin que en ningún caso la nulidad de ese acuerdo implique la nulidad del contrato de trabajo pues este es válido con independencia de su forma. Así las cosas, la empresa no podría exigir a la persona trabajadora el cumplimiento de un acuerdo verbal de trabajo a distancia, mientras que la persona trabajadora podrá optar entre reclamar en cualquier momento la prestación de servicios presencial, incluso cuando hubiera comenzado a trabajar a distancia, o aceptar su realización, y en ese caso no se podría privar a la persona trabajadora de los derechos que le correspondan por la realización del trabajo a distancia (sobre esta cuestión, véase más ampliamente: LOUSADA AROCHENA, J.F. / PAZOS PÉREZ, A. / RON LATAS, R.P.: *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Editorial Tecnos, Madrid, 2022).

No solo se exige una forma escrita para el acuerdo de trabajo a distancia. También se exige un contenido mínimo contemplado en el artículo 7 de la LTD, aunque, obviamente, el incumplimiento de ese contenido no debería tener la consecuencia de la nulidad del acuerdo cuando en la medida de lo posible se puedan completar las lagunas de contenido.

Dada la importancia de la forma escrita y de la exigencia de un contenido mínimo, en ambos casos con consecuencias jurídicas relevantes, es habitual la práctica en empresas cuya actividad incluya la utilización del teletrabajo, de establecer acuerdos tipo para el reclutamiento de personas teletrabajadoras. Al suponer una contratación en masa, emerge el aspecto colectivo que da pie a que esos acuerdos tipo puedan ser objeto del proceso de conflicto colectivo. Que es el contexto en el cual se ha dictado la STS objeto de comentario.

Bajo este contexto procesal, la STS analiza todas y cada una de las cláusulas impugnadas para decidir si la cláusula se puede poner, o no, en un acuerdo tipo de teletrabajo. Ahora bien, las argumentaciones usadas para enjuiciar esa cuestión permiten deducir por derivación lo que se puede poner, o no, en un acuerdo individual de teletrabajo.

Derivación en positivo: Si una cláusula se puede poner en el acuerdo tipo de teletrabajo, también se puede poner en el acuerdo individual de teletrabajo, como son las cláusulas 1.3 sobre responsabilidad del teletrabajador en el uso del equipo, 1.4 sobre asunción del coste de reparación por mala utilización y 1.6 sobre devolución del equipo.

En algunos casos, aunque se admite la validez de la cláusula, la STS recomienda una mayor concreción y, si no se cumple, deja a salvo reclamaciones frente al acuerdo individual. Así, las cláusulas 2, sobre compensación de gastos, y 3.4, sobre facilitación de contacto para situaciones de urgencia, son declaradas válidas con esas precisiones.

Con una matización: Cuando se ha admitido la validez de una cláusula genérica del acuerdo tipo porque la empresa ha acreditado que en los acuerdos individuales suscritos se ha concretado, en cuyo caso la cuestión se sale del objeto de un conflicto colectivo y la STS no puede entrar en la cuestión. Al decidir esto, el TS está diciendo indirectamente que lo que se ha puesto en el acuerdo tipo no se podría poner en el individual. En este sentido, cuando se declara la validez de la cláusula 1.1, sobre equipos entregados a la persona teletrabajadora, o de la cláusula 1.2, sobre vida útil estimada de los equipos, es porque consta que en los acuerdos individuales suscritos por la empresa si se especifican los equipos entregados, así como su vida útil conforme a un criterio razonable. Luego, la cláusula genérica vale para el acuerdo tipo, pero no valdría para el acuerdo individual.

Derivación en negativo: Si una cláusula no se puede poner en el acuerdo tipo de teletrabajo, tampoco se puede poner en el acuerdo individual de teletrabajo. En este sentido, se ha declarado la nulidad de una parte de la cláusula 6.1 por enumerar los supuestos en que el teletrabajador puede revertir el teletrabajo, lo que se ha interpretado como una limitación a la facultad de reversión del teletrabajador, así como de la totalidad de la cláusula 6.3 por establecer que, si la empresa es la que revierte, nada le puede reclamar el teletrabajador. Luego, tampoco estas cláusulas caben en un acuerdo individual.

La cláusula 3.3 sobre la obligación del trabajador de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de empresa, se ha declarado válida, pero si la obligación fuese la de encontrarse accesible a través de su teléfono y correo electrónico personales, la STS deja claro que la cláusula del acuerdo sería nula, y ello sería así tanto si es el acuerdo tipo, que es lo que se aclara en la STS, como si es el individual.

Con una matización: Cuando se ha declarado la nulidad de una cláusula del acuerdo tipo por motivos distintos a su contenido, es evidente que su contenido se podría poner tanto en ese acuerdo como en el individual. Es el caso de la cláusula 3.6, últimos párrafos, sobre la desconexión digital, pues la cláusula se ha anulado por no haberse negociado con la representación del personal. Luego, su contenido, si se hubiera negociado, sería válido.

#### **X. Apunte final**

La STS comentada supone una concreción importante con respecto a lo que se puede poner, y qué no, en un acuerdo tipo de teletrabajo y, por derivación según hemos explicado, en un acuerdo individual de teletrabajo. Aunque, obviamente, solo en relación a las cláusulas objeto de enjuiciamiento en el caso, pues una resolución judicial no es una norma jurídica que pueda abordar con generalidad todas las cuestiones. Por ello, estaremos pendientes de que en nuevas sentencias se avance en el camino iniciado por esta en orden clarificar el contenido mínimo recogido en el artículo 7 de la Ley de trabajo a distancia.