

El dilema de la persona teletrabajadora: ¿Dónde demandar? Centro de trabajo adscrito vs. lugar real de prestación de la actividad.

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *La competencia territorial en el ámbito de la jurisdicción social es aquella donde se presta el trabajo efectivo de conformidad con lo establecido en el acuerdo de teletrabajo cuando en el mismo se ha establecido que se realizará desde el domicilio del trabajador.*

Palabras clave: *Teletrabajo. Competencia territorial. Lugar de prestación de servicios.*

Abstract: *Territorial jurisdiction in the field of labor courts is the one where the work is effectively performed, in accordance with the terms set out in the telework agreement.*

Keywords: *Territorial jurisdiction. Labor courts. Place of service delivery.*

I. Introducción

Se aborda la problemática de la determinación de la competencia territorial en un caso de despido de un teletrabajador que está adscrito a un centro de trabajo de una determinada provincia pero que, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo de teletrabajo, desarrolla su trabajo habitual en otro lugar. En definitiva, se dirime si la persona trabajadora debe demandar por despido en el lugar del centro de trabajo al que se le ha adscrito o, por el contrario, la competencia territorial la determina el lugar habitual de ejecución real del trabajo, es decir, el lugar donde se localice el domicilio de la persona trabajadora en el caso examinado.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo Sala de lo Social. Pleno.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 365/2025, de 24 de abril.

Tipo y número de recurso: RCUd núm. 1219/2024.

ECLI:ES:TS:20025:1995

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El trabajador fue contratado por la Fundación Universitaria Internacional de Canarias, con domicilio social en Las Palmas de Gran Canaria. En el contrato de trabajo consta que el centro de trabajo al que está adscrito está radicado en El Fondillo de Las Palmas de Gran Canaria. Pero el trabajador teletrabaja en su propio domicilio situado en Madrid.

Se debate si la competencia territorial le corresponde al Juzgado de lo Social del lugar donde teletrabaja (su domicilio, radicado en Madrid) o el que consta en los contratos laborales (Las Palmas de Gran Canaria).

La demanda de despido fue interpuesta ante el Juzgado de lo Social del lugar donde teletrabajaba el actor: su domicilio radicado en Madrid. Pero el Juzgado de lo Social de Madrid dictó auto declarando su incompetencia territorial. Argumenta a tal efecto que, para determinar cuál es el Juzgado de lo Social competente en los litigios relativos al trabajo a distancia, debe aplicarse la disposición adicional 3ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), que considera como domicilio de referencia a efectos de determinar cuál es la autoridad laboral competente, en el trabajo a distancia, aquel que figure en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

La parte actora interpuso recurso de suplicación. La STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023, recurso 836/2023, estimó el recurso. El TSJ interpreta el art. 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y la disposición adicional 3ª de la LTD. La Sala argumenta que la denominada autoridad laboral es un órgano administrativo y no judicial, por lo que la citada disposición adicional 3ª de la LTD no afecta a las normas de atribución de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales. En consecuencia, aplica el art. 10 de la LRJS y declara la competencia territorial del Juzgado Social de Madrid. 3

La empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina que es el que ahora resuelve el TS. El TS confirma la sentencia de suplicación y entiende que la competencia territorial viene determinada por las normas procesales y, en consecuencia, en este caso por el lugar de prestación de servicios (el domicilio del teletrabajador en Madrid) decidido por las partes en el acuerdo de teletrabajo.

IV. Posición de las partes

1. De la empresa recurrente

Denuncia la infracción del art. 10 de la LRJS. Alega que debe aplicarse la disposición adicional 3ª de la LTD pues el centro de trabajo del actor está radicado en Las Palmas de Gran Canaria. Por ello solicita que se desestime la demanda y se declare la caducidad del despido. Invoca de contraste la STSJ de Cataluña 611/2023, de 2 de febrero (recurso 4863/2022).

2. Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 10.1 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS): “La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas: 1. 1º Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. 2º Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado. (...)”

Art. 7.f) la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD) contempla como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia el “lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia”

Disposición adicional 3ª de la LTD, titulada «Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables» y que dispone: «En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.»

VI. Doctrina básica

La competencia territorial no exige sentencia de contradicción en el recurso de casación para la unificación de doctrina y se determina en casos de teletrabajo siguiendo las normas generales establecidas en la LRJS. No es aplicable la competencia atribuida a la “autoridad laboral” en la normativa sobre Ley de Trabajo a Distancia al no ser equiparable dicha autoridad a “autoridad judicial”. El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia incluye el “lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia [art. 7.f) de la LTD] por lo que el lugar donde se haya determinado que se realizará la prestación de servicios constituye una de las posibles circunscripciones en las que la persona trabajadora puede demandar a su empresa.

VII. Parte dispositiva

Desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Fundación Universitaria Internacional de Canarias. Se confirma la sentencia recurrida, declarando la firmeza de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2023, recurso 836/2023.

VIII. Pasajes decisivos

- “Cuando el ordenamiento jurídico menciona la autoridad laboral, en todos los casos se refiere a un órgano administrativo. Puede ser un órgano administrativo de la Unión Europea [la Autoridad Laboral Europea, creada por el Reglamento (UE) 2019/1149], estatal, autonómico o provincial. Son órganos administrativos que tienen atribuidas competencias relevantes en el ámbito laboral. Los órganos jurisdiccionales, que tienen la condición de autoridad judicial, no forman parte de la autoridad laboral, la cual está integrada por órganos administrativos. La competencia territorial de los órganos judiciales está residenciada en la LRJS, no en la LTD”

- “Aunque la LTD reformó la LRJS, no modificó los arts. 10 y 11 de la LRJS, que regulan la competencia territorial. Ello significa que no introdujo ninguna norma específica que regule el fuero territorial de los trabajadores a distancia. Por ello, debemos aplicar las reglas generales del art. 10 de la LRJS, cuya redacción no ha variado. Si el legislador hubiera querido que la competencia territorial del trabajo a distancia se regulara por sus propias normas, la LTD hubiera reformado esos preceptos. El art. 138 bis de la LRJS, que establece un plazo de 20 días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, debe interpretarse en el sentido de que se remite al art. 10 de la LRJS”

- “El art. 10.1 de la LRJS establece un fuero territorial electivo. Como regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado. Ese precepto atiende a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. En el caso de los teletrabajadores, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan. En muchas ocasiones es su domicilio. Ello facilita el ejercicio de las acciones judiciales contra su empleador”.

- “La aplicación literal del art. 10.1 de la LRJS, de conformidad con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución, obliga a concluir que el trabajador pudo elegir entre presentar la demanda de despido ante los Juzgados de lo Social del lugar de prestación de servicios (Madrid) o del domicilio del demandado (Las Palmas de Gran Canaria). Al presentar la demanda en los Juzgados de lo Social de Madrid, no ha vulnerado la citada norma.

- “Desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, el empresario debe ser consciente de que ello permitirá al trabajador interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales”

- “Esta doctrina jurisprudencial puede tener como consecuencia que el domicilio que determina cuál es la autoridad laboral competente (el domicilio del contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo) puede ser distinto del lugar que determina la competencia territorial (el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado). Pero ello es consecuencia de la diferente regulación de la LTD y de la LRJS, en atención a las diferencias entre la autoridad laboral y la autoridad judicial, lo que justifica esa distinción”.

IX. Comentario

La sentencia que se comenta presenta gran interés por resolver una cuestión que estaba generando posiciones judiciales y académicas divergentes.

Comienza recordando que cuando se discute la competencia territorial, no es exigible el presupuesto procesal de contradicción del art. 219.1 de la LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y debe examinarse de oficio. Asimismo, reproduce los preceptos cuestionados, los procesales (opción del trabajador entre el lugar de prestación de servicios o el domicilio del demandado del art. 10 LRJS) y la regla más específica contenida en la Disposición Adicional 3ª de la LTD que determina cuál es el domicilio a efectos de la “autoridad laboral competente” y los servicios y programas públicos de fomento de empleo. Precisamente, esta última norma es la que venía generando posiciones judiciales diferentes, ya que algunos Tribunales Superiores consideraban que era la aplicable en caso de teletrabajo pues se trataba de una norma especial preferente frente a la procesal de la LRJS. Clarificar cuál es la norma aplicable es el objetivo de la decisión judicial que ahora se comenta.

La respuesta, en breve, es que se aplica la LRJS y no la LTD. El Pleno rechaza que la Disposición especial contenida en la LTD sea aplicable para la determinación de la jurisdicción competente, porque cuando el ordenamiento jurídico alude a “autoridad laboral” siempre hace referencia a un órgano administrativo y no a un órgano jurisdiccional, que son los que ostentan la condición de autoridad judicial y que no forman parte de la autoridad laboral integrada por órganos administrativos. De este modo, la competencia territorial viene determinada por la LRJS y no así por la LTD. Es decir, la norma de la LTD sería especial (*Lex specialis*) pero para determinar la autoridad laboral competente a otros efectos, no a los procesales que son a los refiere la determinación de la competencia territorial judicial. La diferenciación entre autoridad competente y autoridad judicial resulta, así pues, esencial y, por otro lado, bastante natural al ser suficiente una interpretación literal y común del término contenido en los textos jurídicos. Ciertamente, como advierte la Sala, ello puede aparejar que rijan lugares o circunscripciones diversas para enjuiciar los distintos conflictos que puedan surgir en el marco de un contrato laboral con una persona teletrabajadora. La competencia administrativa (el domicilio del contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo) puede ser distinta al lugar que determina la competencia territorial (el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado). Pero tal disparidad es consecuencia de que ambas normas (LTD y LRJS) responden a reglas diferentes, regulando la DA 3 LTD la relación con la administración laboral y la LRJS la relación con la autoridad judicial. De este

modo, por ejemplo, si el despido fuera colectivo y la empresa tuviera su centro de trabajo y sede en Madrid, la autoridad laboral a quien el empresario debiera comunicar dicho despido es la de Madrid, aunque la persona trabajadora concretamente despedida podría presentar la demanda en Madrid o donde se haya previsto en el acuerdo de trabajo a distancia que va a prestar sus servicios teletrabajando, por ejemplo, Valencia; y ello a pesar de que en dicho acuerdo se hubiera previsto expresamente que el contrato de trabajo al que la persona ha sido asignada expresamente sea el de Madrid.

Despejada la cuestión sobre la normativa aplicable, de modo totalmente solvente, la solución del caso se contiene en la normativa procesal y en concreto, en el art. 10.1 LRJS en lo relativo a la determinación de la competencia territorial. Para el TS la regla contenida en el art. 10.1. 1º LRJS parte de ofrecer un fuero electivo que pone de manifiesto que cuando el legislador permite interponer la demanda en el juzgado del “lugar de prestación de los servicios” o en el del “domicilio del demandado” persigue atender a la “*realidad del lugar de prestación de servicios laborales*” y no a la previsión formal que pudiera constar en el contrato de trabajo. Lo más relevante de la sentencia es que manifiesta que “en el caso de los teletrabajadores, el *lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan*” porque lo que busca la norma procesal es o que facilita el ejercicio de las acciones judiciales contra el empleador.

Para la Sala de lo Social, el hecho de que en la LTD contemple como contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo la adscripción de la persona teletrabajadora a un determinado centro de trabajo de la empresa “donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial” (art. 7.e LTD) no constituye un criterio determinante de la competencia jurisdiccional territorial cuando el empleado no presta servicios presenciales ya que la asimetría y desigualdad negocial existente entre las partes negociadoras podría llevar al empresario a predeterminar la futura competencia territorial adscribiendo a la persona que teletrabaja a cualquiera de sus centros de trabajo dificultando el ejercicio de acciones judiciales por parte de la persona trabajadora, vulnerando con ello la tutela judicial del art. 24 CE. Por el contrario, en la medida en que el acuerdo de teletrabajo es voluntario para ambas partes, el hecho de que pacten que el lugar de trabajo va a ser el domicilio del trabajador permite desde el inicio que el empresario sea consciente de que el lugar pactado de ejecución efectiva de los servicios puede ser uno de los lugares donde quien teletrabaja le puede demandar, por lo que el empresario en tales casos desde el inicio debe prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en dichos órganos judiciales.

La sentencia del Pleno clarifica, así pues, los supuestos de competencia territorial de los tribunales en el orden social y cierra un debate en cierto modo artificial. Asimismo, la sentencia aporta solventa *obiter dicta* la cuestión de la competencia territorial en casos de teletrabajo parcial, es decir, cuando la persona trabajadora presta servicios en parte en su domicilio algunos días de la semana y otros días lo hace presencialmente en el centro de trabajo de la empresa. Para tales supuestos declara que se aplicará el art. 10.1 párrafo 2º de la LRJS que le permite elegir entre el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.

Pero dos cuestiones quedan todavía en el aire.

La primera es la de resolver qué ocurriría si en el acuerdo de teletrabajo se hace constar un lugar concreto de prestación de servicios, pero la persona teletrabajadora los presta de modo efectivo en otro lugar diferente al pactado. En el caso examinado por la sentencia si, por ejemplo, constara el domicilio del trabajador (en Madrid) como lugar de prestación de servicios pactado, pero en la práctica la persona trabajadora desarrollara su prestación efectiva y real de trabajo en su segunda casa o en un resort situados en circunscripciones diferentes a la pactada. El Pleno del Tribunal declara que la regla del art. 10.1.1 LRJS establece un fuero territorial electivo que atiende “a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo”. Literalmente ello aboca a que en estos casos la

persona teletrabajadora pudiera demandar desde el lugar real de prestación de servicios (su segunda casa o resort en el ejemplo propuesto), con independencia de que se hubiera pactado otro lugar de prestación. De hecho, inmediatamente a continuación, la misma sentencia afirma que “en el caso de los teletrabajadores el lugar de prestación de los servicios es aquél donde teletrabajan”, reforzando que la clave reside en el lugar real de prestación de servicios, aunque fuera uno no pactado con el empresario, incumpliendo el acuerdo de teletrabajo. Sin embargo, a mi juicio, en estos casos el lugar previsto en el acuerdo de teletrabajo debiera tener alguna repercusión pues, como también apunta el Pleno en los casos de teletrabajo, debe también partirse de que el trabajo a distancia es voluntario para ambas partes (art. 5 LTD) y dentro de su contenido mínimo obligatorio se encuentra el de incluir el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia (art. 7.f LTD) porque es en este lugar pactado donde el empleador debe ser consciente de que va a tener que defenderse (y no en un lugar distinto unilateralmente decidido por el trabajador incumpliendo los términos del acuerdo de teletrabajo). El establecimiento de una norma específica por parte del legislador (como existe en los tripulantes aeronáuticos respecto a la base operativa) sería más que conveniente para adaptar la competencia territorial a la particular realidad del teletrabajo. En estos casos lo natural sería que la competencia territorial fuera además de la del domicilio del demandado, la del lugar donde se ha pactado la prestación de servicios y no el de prestación efectiva de los mismos. Sería en dicha circunscripción donde debiera dirimirse si la prestación “real” de servicios constituye un incumplimiento del acuerdo de teletrabajo o, por el contrario, presenta alguna justificación debida a situaciones familiares urgentes, emergencias sanitarias o contextos de fuerza mayor. De momento, no obstante, y dado el carácter imperativo de las normas competenciales y la prohibición en el ámbito social de las cláusulas de sumisión (STS de 26-11-2004, rec. 362/2003; STJ Cantabria 13-12-2024, rec. 868/2024), lo cierto es que incluso en casos de incumplimiento del acuerdo de teletrabajo, la competencia territorial vendría determinada por el lugar de prestación efectiva de servicios si en tal lugar se hubieran prestado de modo estable y única de la prestación. Si, por el contrario, la prestación se hubiera realizado inicialmente en el lugar pactado y, posteriormente el trabajo se ejecutase en lugares de distintas circunscripciones territoriales por decisión unilateral del trabajador lo cierto es que, en tal caso, el teletrabajador solo podría elegir de entre esos lugares aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado. Es decir, se aplicaría la regla del segundo párrafo del art. 10.1 LRJ, y no la del primero. Por lo tanto, si el teletrabajador realiza su prestación en un lugar diferente al pactado y este no coincide con su domicilio, no podría demandar en ese lugar de prestación real (aunque no parece que esta sea la solución adoptada por la STSJ Asturias 10-5-2013, rec. 695/2013).

La segunda cuestión se vincula con la anterior y plantea si la doctrina derivada del Pleno de la Sala de lo Social es aplicable a supuestos en que el acuerdo de teletrabajo permite al trabajador prestar servicios desde cualquier lugar, tal y como ocurre con los denominados “nómadas digitales”. A mi juicio, esta doctrina no es extrapolable. En la sentencia objeto de análisis se aplicaba el art. 10.1.1 LRJS, puesto que en el acuerdo se había fijado expresamente el domicilio del trabajador como lugar de prestación, lo que implica una prestación “predeterminadamente estable”. En cambio, en los casos de nómadas digitales, o en otros en los que el acuerdo prevé múltiples lugares de prestación, se deberá aplicar el segundo párrafo del art. 10.1 LRJS. Dado que la competencia territorial se determina en el momento de interponer la demanda (arts. 411 LEC), y no respecto del momento en que ocurrieron los hechos litigiosos, la persona teletrabajadora podrá entonces elegir entre las siguientes opciones: (i) el Juzgado social correspondiente a su domicilio, siempre que en esa circunscripción efectivamente preste servicios (no basta su domicilio, es preciso que allí exista una actividad real, esto es, que el criterio del domicilio confluya con el lugar de prestación de servicios por mediar coincidencia en ambos: STS 4-2-2025, rec. 2178/2024); (ii) el correspondiente al lugar de celebración del contrato, cuando en él se encuentre el demandado y pueda ser citado (por poseer allí delegación, centro de trabajo o

desarrollar actividades); (iii) el del domicilio de la empresa, incluso si no se prestan allí servicios efectivos.

En fin, terminar señalando que la sentencia clarifica de manera definitiva que, en materia de teletrabajo, la competencia territorial corresponde al régimen general de la LRJS (art. 10.1), y no a la Disposición Adicional 3ª de la LTD, al distinguir entre “autoridad laboral” administrativa y “autoridad judicial”. Solución que resuelve el debate doctrinal, pero deja al descubierto lagunas prácticas -como en el caso de nomadismo laboral o cambios de lugar no autorizados-, que permiten demandar desde el lugar real de prestación y pueden provocar incertidumbre jurídica. Por ello, resultaría útil la introducción de una norma específica que reconozca el lugar pactado en el acuerdo como factor determinante de competencia y con flexibilidad para situaciones justificadas, lo que reforzaría la seguridad jurídica y protegería mejor a la persona trabajadora.