

Teletrabajo regular y derecho a la prevención de riesgos laborales. ¿Y el principio de igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales y la prohibición de perjuicio en las condiciones de trabajo por su prestación a distancia? La silla ergonómica.

María Emilia Casas Baamonde

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional

Resumen: La Sentencia del Tribunal Supremo 760/2025, de 10 de septiembre, resuelve la controversia sobre el deber empresarial de dotar de una silla ergonómica, existente en los centros de trabajo para los trabajadores presenciales, a los trabajadores a distancia regulares. No existe, en el caso, una obligación empresarial, legal, convencional o contractual, de facilitar la silla como instrumento de teletrabajo. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la sentencia confirma la práctica de la empresa de subordinar la entrega de la silla a la solicitud individual de las personas teletrabajadoras, bajo prescripción médica y aprobación del servicio médico de prevención, puesto que el plan de prevención de la empresa no detecta el riesgo ergonómico asociado a los puestos de teletrabajo. Esa práctica empresarial no vulnera el derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas teletrabajadoras, que, en el entendimiento de la sentencia, y pese al distinto estándar preventivo, no sufren perjuicio en la protección de su seguridad y salud por la prestación de su trabajo en dicha modalidad.

Palabras clave: Teletrabajo regular. Medios. Equipos. Herramientas. Abono y compensación de gastos. Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud en el trabajo. Igualdad de derechos. Garantía de indemnidad. Trabajadores presenciales. Riesgos ergonómicos. Evaluación previa. Silla ergonómica.

Abstract: Supreme Court Judgment 760/2025, of 10 September, resolves the dispute concerning the employer's obligation to provide an ergonomic chair—available at work centres for on-site employees—to regular remote workers. There is, in this case, no corporate, legal, conventional, or contractual obligation to provide the chair as a teleworking tool. In the field of occupational risk prevention, the ruling upholds the company's practice of making the provision of the chair conditional on an individual request by teleworkers, supported by a medical prescription and approval from the occupational health service, since the company's prevention plan does not identify any ergonomic risk associated with teleworking positions. That corporate practice does not infringe teleworkers' right to occupational risk prevention, as, in the court's view, and despite the differing preventive standards, they do not suffer any detriment to the protection of their health and safety as a result of performing their work under that modality.

Keywords: Regular telework. Means. Equipment. Tools. Payment and reimbursement of expenses. Occupational risk prevention. Occupational health and safety. Equality of rights. Guarantee of indemnity. On-site workers. Ergonomic risks. Prior assessment. Ergonomic chair.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00685

I. Introducción

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que desestimó la demanda de conflicto colectivo de UGT, a la que se adhirió CGT, frente a la empresa. La demanda sindical solicitó la declaración de «la obligación de la empresa de facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de teletrabajo la silla ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía».

El interés de la sentencia se eleva al enlazar la controversia con el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo a gozar del mismo nivel de protección y a no sufrir perjuicio (principio legal de igualdad y cláusula legal de prohibición de perjuicio en las condiciones laborales del art. 4.1.1.^a de la Ley de trabajo a distancia) respecto de los trabajadores que prestan servicios de forma presencial.

La sentencia del Tribunal Supremo niega la existencia de una obligación general de la empresa de facilitar una silla ergonómica a todos los trabajadores a distancia, pese a proporcionarla a todos los trabajadores presenciales. La dotación de elementos de «mobiliario» -en la calificación de la empresa recurrida-, como la silla ergonómica, queda supeditada a lo que se establezca en el acuerdo individual de teletrabajo o en el convenio colectivo de aplicación, que es donde se determinan los medios, equipos y herramientas necesarias para el trabajo a distancia y pueden fijarse los medios y las compensaciones de gastos generados por su prestación. En este caso, la silla en cuestión no forma parte de la dotación obligatoria que la empresa debe facilitar a sus teletrabajadores regulares, a diferencia de otros medios esenciales (como el ordenador, teclado y ratón, que sí están en el inventario que integra el contenido mínimo necesario de los acuerdos individuales de teletrabajo en la empresa demandada y en el convenio colectivo de aplicación). Por otra parte, la empresa ya cumplía con la satisfacción de una compensación económica mensual de 30 euros brutos a toda la plantilla, con cargo a la cual las personas trabajadoras en teletrabajo podían adquirir la silla ergonómica.

La cuestión litigiosa cobra todo su sentido en relación con el derecho de los teletrabajadores a la prevención de riesgos laborales, en igualdad de condiciones con los trabajadores presenciales y sin sufrir perjuicio por el hecho de su trabajo a distancia. Como instrumento de prevención de riesgos laborales, la empresa debe facilitar la silla ergonómica a las personas teletrabajadoras, solo excepcionalmente, a su solicitud, bajo prescripción médica y aprobación del servicio médico de prevención, una especie de **evaluación** de riesgos individualizada no preventiva. El riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de teletrabajo, no genera, en la doctrina de la Sala, el deber de la empresa de adoptar medidas preventivas concretas, como la entrega de una silla ergonómica a todos sus teletrabajadores.

El punto crucial de la sentencia está en su negación de la función instrumental de la silla ergonómica a la satisfacción del derecho de las personas teletrabajadoras a la prevención de riesgos laborales y a la protección empresarial de su seguridad y salud en el trabajo, en el vaciamiento de su condición de **elemento integrante de la adecuación ergonómica del puesto** de teletrabajo.

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. 760/2025, de 10 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm. 14/2024.

ECLI: ES:TS:2025:3940

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excm. Sra. Dña. Ana María Orellana Cano.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión litigiosa tiene por objeto determinar si la empresa demandada estaba obligada a proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo regular, al igual que a los trabajadores presenciales en sus centros de trabajo.

1. Hechos

Según los probados de la sentencia de instancia, recogidos en el AH 4.º y en el FD 4.º. 3 de la sentencia de casación, y en lo que aquí importa:

La socia responsable de recursos humanos de la empresa informó por correo electrónico a todas las personas trabajadoras «susceptibles de teletrabajar», el 19 de febrero de 2021, de que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa abonaría 30 euros brutos mensuales (12 pagas) a cada trabajador en concepto de compensación por los gastos de cualquier tipo que pudiera generar el teletrabajo, incluidos suministros, equipamiento y otros medios. «Todos los profesionales (a excepción de los MDs), independientemente de si trabajáis o no en remoto, recibiréis mensualmente esta compensación adicional, que se continuará aplicando tras la finalización de la pandemia» (HP 2.º).

En el documento de la empresa denominado «Política de teletrabajo», con relación a los «medios facilitados por la empresa», se dispone: «Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón [...]. Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de prevención de que [sic] analizará cada solicitud; y en el apartado relativo a la «compensación de gastos por la empresa», se señala que la cantidad mensual de 30 euros brutos, como compensación económica por gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios causados por el teletrabajo, se abonará a toda la plantilla, pues la empresa reconoce a todos los trabajadores la posibilidad de teletrabajar cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos de la política empresarial, a fin de evitar la realización de ajustes positivos o negativos de la compensación en función de la situación de cada momento (HP 3.º; reiterado en HHPP 4.º y 5.º).

En el acuerdo individual de teletrabajo, que se suscribe en la empresa, consta que la solicitud de la prestación de servicios en teletrabajo ha de realizarse a través de infolaboral, generándose automáticamente el acuerdo individual de teletrabajo en las solicitudes de hasta tres días a la semana de teletrabajo, siendo necesaria la autorización para el teletrabajo durante cuatro o cinco días a la semana. La firma del acuerdo es digital, previo consentimiento expreso, o en soporte papel, de forma presencial, en la empresa. La empresa practica una política de flexibilidad, de modo que cualquier persona trabajadora puede teletrabajar, siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permitan.

En el acuerdo individual de teletrabajo, se señala, en el inventario de medios, herramientas y equipos informáticos necesarios, que la empresa facilita a la persona teletrabajadora para el correcto desempeño de sus funciones el ordenador portátil, el cargador, los auriculares y el ratón, sin referencia alguna a la silla ergonómica y, contempla también la compensación de gastos de 30 euros brutos mensuales. El acuerdo prevé la compensación de gastos de 30 euros brutos mensuales (FD 4.º.3 y HP 6.º).

Previo denuncia, la ITSS de Madrid requirió a la empresa: «1. - Que deberá remitir a los representantes de los trabajadores los acuerdos de teletrabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la ley 10/2021 y actualizar dicha información de aquellos acuerdos de teletrabajo que no se hayan remitido a la RTL, desde el inicio del teletrabajo en la empresa y acuerdo con los principios de la Ley 10/2021 trabajo a distancia. En el periodo de un mes se remitirá el cumplimiento de dicho requerimiento a esta Inspección de Trabajo y se continuará con el cumplimiento del artículo 6 de la ley 10/2021 . 2.- Se llevarán a cabo el cumplimiento de lo establecido tanto en la ley 10/2021 1 trabajo a distancia de 9 de julio, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es obligación de la empresa llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos. La prevención de riesgos laborales no puede suponer un coste para el trabajador. Si se demuestra que el trabajador necesita una adaptación ergonómica de su puesto de trabajo, corresponde a la empresa llevar a cabo dicha adaptación, aportando los elementos materiales que fuesen necesarios. Por lo tanto, una cosa es las compensaciones económicas que la empresa haga efectiva a los trabajadores, por gastos corrientes del trabajo y que se incluye en el acuerdo firmado por las partes, y otra la adopción de medidas ergonómicas en el puesto de trabajo, que corre a cargo de la empresa»-descriptores 48 y 49-» (HP 7.º).

La empresa realiza evaluaciones de riesgos en puestos de teletrabajo (HP 8.º).

En el procedimiento general del servicio de prevención mancomunado de la empresa demandada se detalla la adaptación del ordenador portátil -conforme al Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización, y el Real Decreto 486/1997 sobre lugares de trabajo- y se especifica que, con la entrega del ordenador portátil, la empresa facilitará a la persona que teletrabaje, el *basic pack* compuesto de auriculares, ratón y mochila y, si lo desea el trabajador, el elevador para el portátil. Con independencia de la compensación de gastos, medios y equipos de teletrabajo, las personas teletrabajadoras podrán solicitar teclado independiente, reposapiés y pantalla adecuada. La solicitud de otro material ergonómico, como la silla, el reposamuñecas o el *trolley*, sólo será facilitado por prescripción médica y con la aprobación del servicio médico (HP 5.º).

2. Antecedentes

FeSMC-UGT interpuso demanda de conflicto colectivo, denunciando la vulneración por la empresa del mandato legal de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan su trabajo a distancia de forma regular en la modalidad de teletrabajo,

La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre^[1] desestimó la excepción de prescripción de la acción opuesta por la empresa demandada, Tecnológica Ecosistemas SAU, pues la práctica de empresa denunciada seguía vigente, y la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT). La sentencia descarta que el principio de igualdad de condiciones de trabajo que proclama el art. 4.1 de la Ley TD entre trabajadores presenciales y teletrabajadores se extienda al tipo de asiento que se utiliza para la prestación de servicios, pues los arts. 7, 11 y 12 de la LTD admiten que la dotación de medios y compensación de gastos sean objeto de

negociación individual o colectiva, y no reconociéndose tal obligación ni en los acuerdos suscritos ni en el Convenio de aplicación, no procede estimar la demanda. Por otro lado, de la prueba practicada no puede deducirse que dicha petición pueda tener acogida como medida de prevención de riesgos aplicable con carácter general.

FeSMC-UGT interpone recurso de casación, en el que solicita la revisión fáctica de la sentencia de instancia por error en la apreciación de la prueba [en sus dos primeros motivos, art. 207.d) LRJS], y la infracción del art. 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y de la STS 565/2023, de 19 de septiembre^[2] [tercer motivo, art. 207.e) LRJS], así como del art. 15 de la Ley de trabajo a distancia, del art. 14.2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y del art. 3 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo [motivo cuarto y último, art. 207.e) LRJS].

IV. Posición de las partes

En su demanda de conflicto colectivo, FeSMC-UGT sostuvo que la prevención de riesgos laborales es común para trabajadores presenciales y teletrabajadores, por lo que si la empresa proporciona una silla ergonómica en los centros de trabajos, debe facilitarla igualmente a las personas que teletrabajan, sin limitarla a teletrabajadores con problemas de salud y sin que la falta de previsión del art. 41 del convenio colectivo de aplicación justifique el incumplimiento empresarial, puesto que la Ley de trabajo a distancia es anterior al convenio colectivo y debe prevalecer.

FeSMC-UGT pretendió adicionar dos nuevos hechos probados: «El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada comunicó en fecha 18 de enero de 2023, a través de su cuenta de correo electrónico, que las personas trabajadoras disponen en todos sus centros de trabajo de sillas ergonómicas desde las que pueden prestar sus servicios»; «El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada comunicó en fecha 12 de enero de 2023, a través de su cuenta de correo electrónico, que los elementos ergonómicos para la adaptación del puesto de trabajo de las personas que prestan sus servicios a distancia deben ser adquiridos por las personas trabajadoras a cargo de la cantidad que tienen asignada en sus nóminas».

La empresa recurrida impugnó el recurso, solicitando la desestimación de sus cuatro motivos.

El Ministerio Fiscal se pronunció en su informe, en favor de la desestimación del recurso.

V. Normativa aplicable al caso

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

- «Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional».

[...]

- «Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

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».

[...]

- «Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa».

[...]

- «Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos».

- «Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo».

- «Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia».

[...]

- Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

[...]

«2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y

participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo» [modificado por Ley 54/2003, de 21 de diciembre].

[...]

«4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona».

[...].

- «Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

[...]

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos».

[...]

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

- «Artículo 207. Motivos del recurso de casación» [...]

[...]

d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios

e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate».

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

- «Artículo 3. Obligación general del empresario

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios».

VI. Doctrina básica

La sentencia inicia su respuesta jurídica rechazando los dos motivos de revisión fáctica por indebida apreciación de la prueba efectuada por la sentencia de instancia, esgrimidos por la federación sindical recurrente. Recuerda su estricta jurisprudencia sobre las exigencias que han de concurrir para que prospere la revisión fáctica en el recurso extraordinario de casación, basada «en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador» [art. 207.d) LRTJS]. La errónea apreciación de la prueba ha de deducirse de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. Los correos electrónicos remitidos por el servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa demandada en contestación a la reclamación de trabajadoras concretas de la empresa, de silla ergonómica y cojín lumbar, que constan en autos y en el expediente digital, no equivalen a una comunicación genérica de dicho servicio, cuya existencia defendía el sindicato recurrente, por lo que no se produjo la errónea valoración de la prueba denunciada.

En cuanto a la cuestión de fondo, la reclamada obligación de la empresa demandada de proporcionar una silla ergonómica a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo, en igualdad de condiciones con sus trabajadores presenciales, establecida en el art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, la sentencia se cuida de precisar, «con carácter previo», que el conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa demandada que prestan su trabajo a distancia, en su domicilio o en el lugar libremente elegido por ellos, «mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación», como teletrabajadores, y lo prestan de forma regular, durante un mínimo del 30% de su jornada [arts. 1 y 2.b) Ley de trabajo a distancia].

Todo lo que la sentencia dice y todo lo que aquí se dice se entiende referido, por tanto, a las personas que prestan teletrabajo regular, comprendidas en la regulación de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

1. Prohibición de perjuicio o cláusula de indemnidad de las condiciones de trabajo por la prestación de trabajo en la modalidad de teletrabajo

La fundamentación jurídica de la sentencia parte de la norma legal que impone la que denomina «igualdad de derechos, sin que puedan resultar perjudicadas las condiciones de trabajo» de los teletrabajadores en comparación con los trabajadores presenciales de la empresa, salvo los inherentes a la modalidad de trabajo presencial (art. 4.1.1.º Ley de trabajo a distancia).

Comienza por determinar qué sean esas «condiciones de trabajo» que no pueden ser inferiores a las de los trabajadores presenciales. Tras referirse a la distinción entre condiciones de trabajo y condiciones de empleo en el acceso a la modalidad de teletrabajo, contenida de la STS de 11 de abril de 2005^[3], señala la relación de condiciones de trabajo que «a título orientativo» efectúa el citado art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, que incluye la «retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional», a la que adiciona las que proporciona el art. 41.1.2.º ET, que, a efectos de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que relaciona, en «lista abierta», la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y, las funciones. Aunque la federación sindical recurrente considera que el uso de la silla ergonómica es una condición de trabajo referida a la protección en materia de prevención de riesgos laborales, la sentencia adelanta que las personas teletrabajadoras no se han visto perjudicadas en las condiciones derivadas de esta garantía, y que no es de apreciar la vulneración del art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia.

2. Igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales; derechos de las personas trabajadoras a distancia a la dotación suficiente y al mantenimiento de medios, equipos y herramientas; al abono y compensación de gastos. La silla ergonómica como medio de teletrabajo

Enfoca la sentencia la igualdad de derechos entre las personas teletrabajadoras y las que trabajan de forma presencial en los centros de trabajo de la empresa llevando dicho de principio de igualdad a la regulación de los derechos específicos de aquellas de la Ley de trabajo a distancia, y sitúa la controversia en los derechos de contenido económico -el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, y el derecho al abono y a la compensación de los gastos (arts. 11 y 12)-, y en el derecho a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16).

Destaca la sentencia la importancia de la negociación colectiva y del acuerdo individual de teletrabajo para delimitar el contenido del derecho de las personas teletrabajadoras a la dotación suficiente y al mantenimiento adecuado de medios, equipos y herramientas, que se configura de acuerdo con el 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» [art. 7.a) Ley de trabajo a distancia], que es contenido obligatorio del acuerdo individual de trabajo a distancia (art. 6 Ley de trabajo a distancia), y con lo dispuesto, en su caso, en el convenio colectivo de aplicación (art. 11 Ley de trabajo a distancia).

Afirma la sentencia que el legislador español ha optado por regular el trabajo a distancia mediante una ley que contempla las pautas generales, por lo que, reiterando la invocación de la STS 267/2025, de 2 de abril^[4], llama expresamente a la negociación colectiva a que ejerza su papel de fuente de regulación de especificación de la regulación legal –«la ley contiene las pautas generales; los convenios colectivos, las particularidades del sector; y, el acuerdo de trabajo a distancia, las peculiaridades

del trabajo concreto»-, advirtiéndole de que la generalidad de la norma legal «dificulta su aplicación» (FD 4.º. 5).

La sentencia razona que si las partes individuales, la empresa y el teletrabajador, hubieran querido incluir la silla ergonómica como necesaria para el desarrollo del teletrabajo, esa voluntad común debería haberse expresado en el inventario del acuerdo de trabajo a distancia. Sin embargo, 1.º) los acuerdos de teletrabajo en la empresa demandada no hacen referencia alguna a la silla ergonómica; 2.º) el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, contiene la previsión expresa de que «todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo» [7] Equipamientos], definición que ha de ser anterior al inicio del teletrabajo, exigencia también destacada por la STS 959/2024, de 26 de junio^[5]; 3) el art. 41, 7.º y 8.º, del convenio colectivo de aplicación, el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE, 26 de julio de 2023), nada dice de la silla ergonómica en su regulación de la dotación de medios, equipos y herramientas, que se limitan al ordenador de sobremesa con pantalla o portátil, ratón y teclado, pudiendo las empresas integrar el abono de una compensación suficiente para la compra por los trabajadores del ratón y teclado -no así del ordenador-, o facilitarlos directamente.

La conclusión de la sentencia, en este extremo, es que, no constando la obligación de la empresa de facilitar la silla ergonómica a todos los teletrabajadores, ni en el acuerdo de trabajo a distancia, ni en el convenio colectivo, instrumentos a los que expresamente remite el art. 11.1 de la Ley de trabajo a distancia para fijar el contenido de su derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, la empresa demandada «ha dado debido cumplimiento a la norma legal» (FD 4.º.5).

En su interpretación del art. 12 de la Ley de trabajo a distancia, la Sala subraya que, a diferencia del anteproyecto de ley de trabajo a distancia, el precepto vigente no obliga a la empresa al abono y compensación *total* de los gastos, sino *solo* de los relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral a distancia, ni admite la posibilidad de que la negociación colectiva establezca complementos específicos. Dicho precepto legal únicamente prohíbe a las personas trabajadoras a distancia asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, no de otros gastos. Conforme a su apdo. 2, los convenios colectivos «podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos». Ese papel de la negociación colectiva «es relevante», aunque sea la propia ley, su art. 12.1, la que reconoce a las personas trabajadoras a distancia el derecho dicho a la compensación de los gastos, sin necesidad de intermediación del convenio colectivo^[6].

El art. 41.4, 5 y 6 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, de aplicación, establece que las personas que trabajen a distancia de forma regular y a jornada completa tienen derecho a una compensación, de naturaleza extrasalarial, de **17 € brutos mensuales** por todos los gastos derivados del teletrabajo -o su cuantía proporcional en caso de parcialidad y tiempo inferior del trabajo-, respetándose los acuerdos previos existentes en las empresas que prevean una compensación igual o superior, pudiendo ese **mínimo obligatorio** mejorarse por negociación colectiva posterior o decisión empresarial.

La empresa demandada ha mejorado ese mínimo convencional colectivo obligatorio, pues está acreditado que, a partir del 1 de marzo de 2021, abona a toda su plantilla 30 euros brutos al mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo generados por la prestación de servicios en teletrabajo. Se trata de una «evidente mejora» del convenio colectivo sectorial, en la cuantía y en el alcance y ámbito subjetivo, ya que la empresa abona esa compensación con independencia del

período durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad, durante el mes.

La empresa «ha garantizado también este derecho económico», con lo que la sentencia culmina su fundamentación jurídica sin decir nada expresamente sobre el principio legal de igualdad en el teletrabajo, mas que no aprecia la infracción del artículo 4 de la Ley de trabajo a distancia, desestimando el tercer motivo del recurso de casación de UGT (FD 4.º.6).

3. Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo; la silla ergonómica como medio de prevención de riesgos laborales ergonómicos en los puestos de teletrabajo; falta de evaluación previa de esos riesgos

El art. 15 de la Ley de trabajo a distancia contiene una norma de reenvío a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La propia Ley de trabajo a distancia, en su art. 16.1, ordena que en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia han de tenerse en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención, entre otros, en los factores ergonómicos.

Ahora bien, siendo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva instrumentos esenciales de la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, de conformidad a la ley reenviada, el art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la doctrina de la sentencia es que «el riesgo ergonómico no puede ser apreciado, sin una previa evaluación y, sólo si de la misma se extrae su existencia, deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los mismos conforme a la planificación de la actividad preventiva». En conclusión, «el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada, como preceptúa el artículo 16.1 de la Ley de trabajo a distancia, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, -que tampoco, por ende, aparecerá en el plan de prevención de riesgos laborales-, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras» (FD 5.º.2).

La sentencia afirma que, tras el requerimiento de la Inspección de Trabajo para que lo hiciera (HP 7.º), la empresa demandada contaba con el plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y, la planificación de la actividad preventiva. Y estaba probado (HP 5.º) que si algún teletrabajador solicitaba material ergonómico diferente al facilitado por la empresa, como la silla ergonómica, «la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales» (FD 5.º.2).

La sentencia desestima el último motivo del recurso de casación al no apreciar la infracción del derecho a la prevención de riesgos laborales regulado en los arts. 15 y 16 de la Ley de trabajo a distancia, «ni de la normativa de prevención».

VII. Parte dispositiva

«1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

2.Confirmar y declarar la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 105/2023, de 3 de octubre (conflicto colectivo 168/2023).

3.No ha lugar a la imposición de costas».

VIII. Pasajes decisivos

- «Con carácter previo, se ha de destacar que el ámbito del presente conflicto colectivo queda delimitado a las personas trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo y, por tanto, -atendiendo a las definiciones contempladas en

el artículo 2 a) y b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia-, afecta a los trabajadores de la empresa demandada que prestan el trabajo a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Ha de entenderse por trabajo a distancia el que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular y, por tanto, como mínimo en un 30 % de su jornada» (FD 4.º.4).

- «[...]cuando el trabajador voluntariamente accede a la modalidad de teletrabajo, se está produciendo una modificación de la condición de empleo, pero las condiciones de trabajo o las condiciones laborales no pueden ser inferiores a las de la persona trabajadora que presta servicios de forma presencial, pues el artículo 4.1 de la Ley de trabajo a distancia consagra, a estos efectos, la igualdad de derechos, sin que puedan resultar perjudicadas las condiciones de trabajo. El propio legislador facilita en esta norma cuáles son estas condiciones laborales, a título orientativo, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. El tenor del artículo 41.1.2.º del Estatuto de los Trabajadores que regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo nos permite considerar condiciones laborales también, entre otras, -pues es una lista *numerus apertus* (lista abierta)-, a la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y, las funciones» (FD 4.º.4).

- «El legislador español [...] ha optado por regular el trabajo a distancia mediante una ley que contempla las pautas generales, reservando a la voluntad de las partes el pacto sobre las peculiaridades concretas de la prestación de servicios, mediante la suscripción del denominado acuerdo de trabajo a distancia. Y, además, los convenios colectivos podrán recoger todos los aspectos que se precisen contemplar, a los efectos de abordar el régimen de las particularidades concretas del sector de actividad. De este modo, se puede afirmar que la ley contiene las pautas generales; los convenios colectivos, las particularidades del sector; y, el acuerdo de trabajo a distancia, las peculiaridades del trabajo concreto. En este sentido, como ya pusimos de manifiesto, entre otras, en la STS 267/2025, de 2 de abril (Rec 169/2022), es sumamente conveniente que la negociación colectiva contemple los concretos términos del teletrabajo, pues la generalidad de la norma dificulta su aplicación directa» (FD 4.º.5).

- «[...] el artículo 7 a) de la Ley de trabajo a distancia recoge como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida en los convenios o acuerdos colectivos, el inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o el periodo máximo para su renovación. Si hubiera sido la voluntad de las partes incluir la silla ergonómica como necesaria para el desarrollo del teletrabajo, se hubiese reflejado en el inventario del acuerdo de trabajo a distancia. Sin embargo, en el acuerdo de trabajo a distancia que firman las personas teletrabajadoras en la empresa demandada no se contiene ninguna referencia a la silla ergonómica, ni tampoco consta en el convenio colectivo de aplicación. Conviene recordar que el apartado 7 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, bajo la rúbrica «equipamientos», ya señalaba que todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos han de ser definidos claramente antes de comenzar el teletrabajo. Esta necesidad de concretar el régimen del trabajo a distancia antes de su inicio también fue destacada en el apartado segundo del fundamento jurídico quinto de nuestra STS 959/2024, de 26 de junio (Rec 9/2023), al examinar el artículo 6, en relación con los artículos 7 y 8 de la Ley de trabajo a distancia» (FD 4.º.5).

- «[...] el deber de la empresa de proporcionar la silla ergonómica a las personas teletrabajadoras tampoco viene contemplado en el convenio colectivo de aplicación. Pues bien, los términos literales de los párrafos séptimo y octavo del artículo 41 del convenio colectivo de aplicación son claros y no ofrecen dudas interpretativas, de

forma tal que se puede afirmar que, en materia de dotación de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo, la empresa está obligada a proporcionarles a las personas teletrabajadoras sólo el ordenador de sobremesa o portátil. Como el teclado y el ratón, también se consideran necesarios, la norma convencional prevé dos posibilidades, pues podrá ser facilitado por la empresa, o si lo hubiese adquirido el trabajador, cabrá que el empresario le abone la oportuna compensación económica. Consiguientemente, el convenio colectivo no prevé el deber del empresario de facilitarle a todas las personas teletrabajadoras la silla ergonómica, como pretende el sindicato actor» (FD 4.º.5).

- «Al no reflejarse ni en el acuerdo de trabajo a distancia, ni en el convenio colectivo, la obligación de proporcionarle a todos los teletrabajadores la silla ergonómica, siendo preciso que la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para desempeñar la actividad, se realice según el inventario contenido en el acuerdo de trabajo a distancia, o en los términos del acuerdo o convenio colectivo de aplicación, según se extrae, como se ha indicado, del artículo 11 de la Ley de trabajo a distancia, se ha de colegir que la empresa demandada ha dado debido cumplimiento a esta norma» (FD 4.º.5).

- «Y, se observa, en el precepto [...el artículo 12 de la Ley de trabajo a distancia], una importante diferencia con la regulación del Anteproyecto de Ley reguladora del Trabajo a Distancia, que se refería al derecho a la compensación total de todos los gastos, que podía consistir en abonarle al trabajador complementos específicos que, en todo caso, deberían garantizar la completa compensación de aquellos. El texto legal no contempla ni que el abono y la compensación deba ser total, ni la posibilidad de que, a través de la negociación colectiva, se establezcan complementos específicos» (FJ 4.º.6).

- «De acuerdo con el artículo 12.1 de la Ley de trabajo a distancia las personas trabajadoras sólo no podrán asumirlos gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, es decir, la norma no se refiere a todos los gastos ocasionados por el trabajo a distancia sino sólo a los indicados. Y, a tenor del artículo 12.2, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación de los gastos que habrá de sufragar la empresa y, para la compensación o abono, en su caso» (FD 4.º.6).

- «[...] en este caso, el artículo 41.4, 5 y 6 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública regula este derecho en los siguientes términos: «En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17€ brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia). Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá

pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa» (FD 4.º. 6).

- «Consta acreditado que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa abona a toda su plantilla, 30 euros brutos al mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Supone una evidente mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo, pues se abona con independencia del periodo durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad, durante el mes. Por lo tanto, la empresa ha garantizado también este derecho económico» (FD 4.º. 6).

- «[...] a tenor del artículo 16.2 [sic] de la Ley de trabajo a distancia, los factores ergonómicos se han de tener en cuenta para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva regulada en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que pone de manifiesto que el riesgo ergonómico no puede ser apreciado, sin una previa evaluación y, sólo si de la misma se extrae su existencia, deberán adoptarse las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los mismos conforme a la planificación de la actividad preventiva» (FD 5.º.2).

- «Por lo tanto, el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada, como preceptúa el artículo 16.2 [sic] de la Ley de trabajo a distancia, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, -que tampoco, por ende, aparecerá en el plan de prevención de riesgos laborales-, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras» (FD 5.º.2).

- «Acorde con lo anterior, en el requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuado a la empresa el 24 de marzo de 2022, según consta en el hecho probado séptimo de la sentencia recurrida, se indicaba la obligación de llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos. Debe indicarse, a estos efectos, que la empresa demandada contaba con el plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y, la planificación de la actividad preventiva. Y, consta acreditado, según el hecho probado quinto, que si algún teletrabajador solicitara material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales» (FD 5.º.2).

IX. Comentario. ¿Y el principio legal de igualdad de trato de las personas que prestan teletrabajo regular y trabajo presencial y la prohibición legal de perjuicio en las condiciones de trabajo por su prestación a distancia?

La cuestión de fondo del recurso de casación es la infracción del art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, así como del art. 15 de la misma Ley, y la del art. 14.2 y 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y del art. 3 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

La interpretación y aplicación del principio de igualdad y de la cláusula de prohibición de perjuicio, ordenados por el art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, es la gran ausencia de la sentencia, pese a que figure en la rúbrica y ocupe el cuerpo argumental de su FD 4.º.4, 5 y 6.

La revisión fáctica, fracasada, trataba de establecer el juicio de igualdad, que la sentencia de la Audiencia Nacional consideró que UGT no había acreditado -que la prestación de trabajo a distancia implicaba para todos los trabajadores que prestan servicios en esta modalidad un riesgo de carácter ergonómico general que obligase a

la empresa a dotar de la silla ergonómica a todos sus teletrabajadores-. La sentencia del Tribunal Supremo comentada recoge la argumentación del tercer motivo de casación del sindicato recurrente, que reitera su pretensión en instancia, en la que su premisa o presupuesto normativo es el juicio de igualdad: la prevención de riesgos laborales es común a los teletrabajadores y a los trabajadores presenciales, de modo que si a aquellos se les proporciona la silla ergonómica en el centro de trabajo, también debe serle facilitada a estos. Si el convenio colectivo de aplicación nada dispone sobre la silla ergonómica, el principio legal de igualdad se impondría sobre el silencio de la negociación colectiva. La sentencia del Tribunal Supremo llega a la misma conclusión que la sentencia de instancia: no existe un riesgo ergonómico de carácter general de los teletrabajadores si no ha sido evaluado teniéndose en cuenta su concreto puesto de trabajo y demás factores que han de considerarse de acuerdo al art. 16.1 de la Ley de trabajo a distancia.

1. Sobre el principio legal de igualdad de trato de personas teletrabajadoras y presenciales, salvo los derechos inherentes a la presencialidad del trabajo, y la prohibición legal de perjuicio material resultante

Ni que decir tiene, por su obviedad, que, en el caso, no está en juego la discriminación de las personas teletrabajadoras por las causas constitucional y legalmente proscritas (art. 14 CE y arts. 4.3 y 4 de la Ley de trabajo a distancia y 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral y para la no discriminación). Ni tampoco, en un entendimiento estricto, su derecho legal a la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo en sus modalidades a distancia regular y presencial, o en modalidades híbridas y en su respectivo porcentaje. La empresa practica una política flexible de teletrabajo.

Sí lo está, y decisivamente, el principio legal de igualdad de trato de personas trabajadoras en una y otra modalidad, teletrabajo y trabajo presencial, salvo los derechos inherentes a la presencialidad del trabajo, y la prohibición de perjuicio material resultante.

No es seguro en la sentencia si el principio legal de equiparación de derechos tiene una dimensión distinta a la prohibición legal de perjuicio en las condiciones laborales por la prestación de trabajo en la modalidad de teletrabajo, atendiendo a la textualidad de la norma contenida en el art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, que articula dos garantías de naturaleza jurídica distinta, complementarias e interactuantes entre sí para hacer de igual condición el teletrabajo que el trabajo presencial: de un lado, un principio de igualdad de derechos entre trabajo presencial y a distancia; de otro, una cláusula autónoma de no regresión, cuyo ámbito no se limita al acceso al teletrabajo, sino que opera durante toda la relación laboral, impidiendo cualquier degradación de las condiciones laborales por razón de la modalidad de prestación a distancia.

La respuesta de la sentencia parece aceptar esta dualidad de técnicas protectoras –«las condiciones de trabajo o las condiciones laborales no pueden ser inferiores a las de la persona trabajadora que presta servicios de forma presencial, pues el artículo 4.1 de la Ley de trabajo a distancia consagra, a estos efectos, la igualdad de derechos, sin que puedan resultar perjudicadas las condiciones de trabajo» (FD 4.º.4)-, y afronta el enjuiciamiento del motivo 3.º del recurso de casación de UGT tratando de dilucidar qué sean las «condiciones de trabajo» protegidas por la garantía legal de indemnidad o prohibición de perjuicio material.

La SAN recurrida había sostenido, en una interpretación limitadora y desenfocada que el Tribunal Supremo supera a efectos de las garantías del derecho a la prevención de riesgos laborales, que dentro de «las condiciones equiparables entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales a que se refiere el art. 4.1 con carácter general no puede incluirse el tipo de asiento que se utiliza para prestar servicios» (FD 4.º). No se trata de cualquier tipo de asiento, sino de un asiento propio de un puesto de trabajo de PVD, definido por el art. 2.b) del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización, como «el constituido por un equipo con pantalla de visualización

provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato». El anexo del RD citado completa la descripción del asiento: «El asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura confortable. La altura del mismo deberá ser regulable. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen» [1.e)]. No me parece dudoso que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son condiciones laborales a efectos del art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia.

Sin concretar más que la relación de esas condiciones de trabajo es orientativa en el art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia y abierta en el art. 41.2 ET, la sentencia comentada declara que las personas teletrabajadoras no se han visto perjudicadas en las condiciones de trabajo derivadas de la garantía de prevención de riesgos laborales, en la que la había encuadrado la parte recurrente, por lo que no aprecia, «en principio», vulneración del art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia (FD 4.º.4). En su FD 5.º.2 la sentencia explica esa falta de perjuicio, pues está acreditado que, si algún teletrabajador solicita la silla ergonómica, la empresa se la proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales; una especie de ajuste o acomodo «razonable» de la prevención de riesgos a solicitud de la persona teletrabajadora, en un caso particular de riesgo ergonómico no evaluado sobre los puestos de teletrabajo con carácter general ni preventivo, sino individual y bajo prescripción médica, que no impone una carga desproporcionada o indebida a la empresa. Y descarta la infracción por la empresa del derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas teletrabajadoras (arts. 15 y 16 de la Ley de trabajo a distancia y normativa de prevención).

Para llegar a este resultado de no vulneración por la empresa de la garantía negativa de la prohibición de perjuicio, la sentencia debe superar antes el obstáculo que supone el principio de igualdad de derechos de prevención de riesgos laborales de trabajadores presenciales (facilitación empresarial de la silla ergonómica,) y en remoto (facilitación de la silla ergonómica en su lugar de trabajo, libremente elegido, bajo solicitud, prescripción médica y aprobación del servicio médico preventivo), atendiendo al motivo casacional de UGT.

2. El camino argumental de la sentencia: los derechos económicos específicos de los teletrabajadores a los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad y al abono y compensación de gastos vinculados a su trabajo; el eclipse del principio de igualdad de derechos de prevención de riesgos laborales de teletrabajadores y trabajadores presenciales

El principio legal de igualdad de derechos entre las personas teletrabajadoras y las que trabajan de forma presencial sobre prevención de riesgos laborales desaparece de la fundamentación jurídica de la sentencia para ser absorbido por el análisis, no de la inherencia de la silla ergonómica a la prevención de riesgos laborales ergonómicos-, sino de la especialidad de los derechos de contenido económico de las personas trabajadoras a distancia a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y a la compensación de los gastos, regulados en los arts. 11.1 y 12 de la Ley de trabajo a distancia, esto es, por la «inherencia» de estos derechos a esta modalidad de prestación del trabajo; derechos que, atendiendo a los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos con la empresa demandada y al convenio colectivo sectorial de aplicación –el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública-, no cubren, en el caso, la facilitación por la empresa de la silla ergonómica como dotación de medios, equipos y herramientas para el teletrabajo –únicamente el ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil, ratón y teclado, en los términos previstos en el convenio colectivo; ordenador portátil, junto a su cargador, auriculares, ratón, en el inventario del acuerdo individual de teletrabajo-, abonando la empresa a toda su plantilla, a partir de 1 de marzo de 2021, la cantidad de 30 euros brutos al

mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, con cargo a la cual las personas teletrabajadoras pueden adquirir la silla ergonómica como instrumento o medio para su teletrabajo.

La sentencia acuerda que la empresa ha dado debido cumplimiento a los arts. 11.1 y 12 de la Ley de trabajo a distancia, razón de la que la sentencia deriva la conclusión de que «no se aprecia la infracción del artículo 4 de la Ley de trabajo a distancia» (FD 4.º 6), esto es, del principio de igualdad de derechos de teletrabajadores y trabajadores presenciales sin mayor explicitud. Separadamente, la sentencia declara que el derecho a la prevención de riesgos laborales de las personas teletrabajadoras - los arts. 15 y 16 de la Ley de trabajo a distancia y la normativa de prevención de riesgos laborales - no se han vulnerado por la empresa, sin la menor alusión al principio de igualdad derechos con los trabajadores presenciales, aunque anteriormente ha establecido la vinculación de esta garantía de protección con la cláusula de prohibición del perjuicio también del art. 4.1.1.º e la Ley de trabajo a distancia. La sentencia niega la existencia de perjuicio en las condiciones de las personas teletrabajadoras vinculadas a su derecho a la prevención de riesgos laborales, porque niega, en los términos que han quedado expuestos, que exista riesgo ergonómico general previamente evaluado por la empresa, afectante a los puestos de trabajo de dichos trabajadores. La sentencia confirma la práctica empresarial y desplaza la exigencia de protección al teletrabajador individual, que debe reclamar y acreditar el riesgo ergonómico de su puesto de teletrabajo PVD, lo que produce desigualdad y perjuicio en su derecho a la prevención de los riesgos de su trabajo y a la protección eficaz por su empresario de su seguridad y salud en el trabajo

Puede estarse de acuerdo con la interpretación que hace el Tribunal Supremo de los arts. 11 y 12 de la Ley de trabajo a distancia, con dos observaciones en mi opinión, que no afectarán -con matices, la primera, y sin necesidad de ellos, la segunda- a la decisión de la sentencia de que la empresa ha dado debido cumplimiento a las normas de los preceptos citados.

«El derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, *de conformidad* con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación», admite el entendimiento de la sentencia, que deja la delimitación del contenido de ese derecho a la autonomía individual y al convenio colectivo de aplicación, si el contenido de ese derecho se analiza huérfano de las exigencias de prevención de riesgos laborales, provenientes de normas *mínimas*, como son las contenidas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización, que, como ha quedado dicho, define de las exigencias mínimas obligatorias de los puestos de trabajo PVD [art. 2.b)], que ha de cumplir el empresario y que no pueden excepcionarse por la autonomía colectiva ni por la autonomía individual. La regulación separada en la Ley de trabajo a distancia de este derecho respecto del derecho a la prevención de riesgo laborales (arts. 15 y 16) permite mantener dialécticamente esa separación, sin olvidar que la dotación mínima de los puestos de trabajo a efectos de prevención de riesgos laborales – el asiento es elemento integrante de la adecuación ergonómica del puesto- se incorpora al derecho de los trabajadores a distancia a recibir de su empresario los medios y equipos adecuados para realizar su trabajo. La silla no es un medio de teletrabajo en el mismo sentido que el ordenador, el teclado o el ratón, sino un medio de seguridad en los puestos de trabajo PVD.

Creo un exceso, que no se corresponde con las interrelaciones entre la ley y el convenio colectivo, asegurar, como hace la sentencia, que el art. 12 de la Ley de trabajo a distancia «no contempla [...] la posibilidad de que, a través de la negociación colectiva, se establezcan complementos específicos» (FD 4.º.6) de gastos generados por el desarrollo de la actividad en la modalidad de teletrabajo, que deban abonar o

compensar las empresas, en un contexto interpretativo del precepto legal que equipararía esa no contemplación a una inhabilitación implícita de la negociación colectiva para establecer esos complementos. Que el apdo. 2 del precepto legal prevea expresamente que los convenios o acuerdos colectivos puedan establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos, no significa una autorización a hacerlo, ni que la libertad constitucional de negociación colectiva se reduzca a esa función en el ámbito del derecho de las personas trabajadoras a distancia al abono y compensación de gastos generados por su actividad, incluida la totalidad de esos gastos. Sabido es que no resulta posible «asimilar las relaciones entre ley y convenio a las que se instauran entre norma delegante y norma delegada». Los representantes de los trabajadores y empresarios tienen la facultad *ex Constitutione* de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva (art. 37.1 CE), que no es una facultad derivada de la ley (STC 58/1985, FJ 3). Por lo demás, la propia Ley de trabajo a distancia llama expresamente a la negociación colectiva para regular, en su propio ámbito material, «cuantas otras cuestiones se considere necesario regular» (disp. adicional 1.^a.1).

Pero la cuestión de la sentencia no es esa, o no es centralmente esa, sino su falta de construcción jurídica del principio de igualdad de derechos de trabajadores a distancia y presenciales, y de la cláusula de garantía contra el perjuicio en sus condiciones de trabajo, que proclaman el art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia, precepto que trae causa del Acuerdo marco europeo de teletrabajo (punto 4) y forma parte de las disposiciones generales y de cabecera de la ley, aunque funcione como norma de cierre del sistema normativo, y no solo legal, del trabajo a distancia. La sentencia no entra a delimitar la significación, ámbito de protección, excepciones, y naturaleza normativa imperativa o dispositiva para la negociación colectiva y la autonomía individual, del principio legal de igualdad de derechos, ni de la garantía legal frente al perjuicio de las condiciones del teletrabajo. Parece ratificar la doctrina de la Audiencia Nacional, expuesta en la sentencia recurrida, entre otras, que excepciona el principio de igualdad de derechos, no solo por el test de inherencia de determinados derechos a la presencialidad del trabajo -expresamente previsto por el art. 4.1.1.º-, sino también por la inherencia de otros derechos al trabajo a distancia, no prevista legalmente como excepción del principio legal de igualdad. No hay motivación expresa de esa aceptación de la interpretación de la Audiencia Nacional, aunque el curso discursivo de la sentencia del Tribunal Supremo la confirme.

3. *El principio de igualdad jurídica (o formal) y las diferencias razonables; y la cláusula de garantía prohibitiva del perjuicio*

El legislador ha establecido un principio de igualdad jurídica, que no admite excepciones no previstas, y exige su interpretación y aplicación como lo que es: una norma principal imperativa de igualdad jurídica. Es obvio que la igualdad *jurídica* no es igualdad absoluta, no es identidad, ni igualdad efectiva y material, es un mandato de razonabilidad y proporcionalidad de las diferencias ordenadas a un fin legítimo y de prohibición de desigualdades injustificadas y discriminaciones, que, naturalmente, se destina e impone a la negociación colectiva y a la autonomía individual, pese a la relevancia de una y otra en los preceptos de la Ley de trabajo a distancia que formulan remisiones explícitas a su concurso para completar y aplicar su regulación. La autonomía colectiva y la individual no pueden, en sus propias funciones y respectivos ámbitos de autonomía, desentenderse del principio de igualdad jurídica impuesto con carácter general por la ley sin más excepción que el test de inherencia a la presencialidad, como tampoco puede hacerlo el poder de dirección empresarial. Se trata de un principio legal de igualdad singular, pues la ley establece la igualdad entre trabajadores diferentes -que prestan trabajo según modalidades diferentes- para asegurar, pese a las diferencias, los mismos derechos o derechos razonablemente y proporcionadamente diferentes, que legítimamente se acomoden a esas diferencias fácticas y no se traduzcan en perjuicios en las condiciones de trabajo, y en derechos de peor condición.

De ahí la funcionalidad de la prohibición legal de perjuicio en las condiciones de trabajo de los trabajadores a distancia. Se trata de una cláusula de garantía de la igualdad jurídica, de indemnidad, de significación material, que prohíbe perjuicios reales, no solo contravenciones formales, y protege al trabajador a distancia contra el menoscabo de sus condiciones laborales para asegurar la igualdad de derechos y evitar la deshomologación del estándar de calidad del teletrabajo.

La aplicación del principio de igualdad de derechos de las personas que desarrollan trabajo a distancia como «si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa» hubiese permitido alcanzar el resultado de la sentencia sobre la razonabilidad y proporcionalidad de las diferencias provenientes de los arts. 11.1 y 12 de la Ley de trabajo a distancia: en el caso del art. 11.1, «de conformidad» con los pactos individuales de teletrabajo y el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las disposiciones imperativas en materia preventiva; en el del art. 12, con un enjuiciamiento propio de la **razonabilidad y proporcionalidad de la compensación**, que se destina a toda la plantilla en la medida en que está asociada al teletrabajo, si cubre efectivamente los gastos, si puede considerarse equivalente a proporcionar equipamientos necesarios, excepción hecha de la silla ergonómica como instrumento preventivo de riesgos en el trabajo. La compensación se asume como **indicio de cumplimiento** empresarial, bien que sin evaluación desde la perspectiva del principio de igualdad que es la del FD 4.º.6 de la sentencia.

Pero el núcleo de la controversia no está aquí, en los derechos de contenido económico de las personas teletrabajadoras a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y a la compensación de los gastos, sino centralmente en el derecho a la prevención de riesgos laborales. La silla no se solicita como mobiliario, ni como medio de trabajo, sino como silla *ergonómica*, que, en la posición de la empresa, puede comprarse con cargo a la compensación de gastos del teletrabajo u obtenerse mediante su solicitud por los teletrabajadores con causa médica, para atender sus problemas salud.

4. El derecho a la prevención de riesgos laborales y la garantía de seguridad y salud en el trabajo; igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras y sin perjuicio de su garantía de protección; y sobre los efectos de la ausencia en la evaluación de riesgos de los ergonómicos

Respecto de la silla ergonómica como instrumento de seguridad y salud en el trabajo, la Ley de trabajo a distancia y la Ley de prevención de riesgos laborales exigen garantizar la seguridad y salud de *todos* los trabajadores a distancia frente a los riesgos laborales ergonómicos (art. 16.1 de la Ley de trabajo a distancia). Si la empresa reconoce que el puesto de trabajo PVD presencial esta provisto de una silla ergonómica, la Ley de trabajo a distancia (arts. 15 y 4.1.1.º) no permite que el puesto de trabajo PVD a distancia sea intrínsecamente menos seguro. No hay diferencia normativa, sino igualdad jurídica, en el derecho de los trabajadores a distancia a la prevención de riesgos laborales para la protección de su seguridad y salud en el trabajo (art. 15 Ley de trabajo a distancia).

En su requerimiento a la empresa, de 24 de marzo de 2022, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dejó dicho lo que es sabido: que la prevención de riesgos laborales no puede suponer un coste para los trabajadores con independencia de la modalidad en que efectúen su prestación de trabajo, y que una cosa son «las compensaciones económicas que la empresa haga efectiva a los trabajadores, por gastos corrientes del trabajo y que se incluye en el acuerdo firmado por las partes, y otra la adopción de medidas ergonómicas en el puesto de trabajo, que corre a cargo de la empresa "-descriptores 48 y 49-" (HP 7.º). En el procedimiento de negociación colectiva en la empresa, previo a la demanda de conflicto colectivo de UGT (mayo-junio de 2023), la empresa confirma su procedimiento de entrega de material ergonómico de febrero de 2021 (HP 5.º), y que facilita la silla ergonómica solo a aquellas personas teletrabajadoras que acrediten "problemas de salud"» (HP 9.º, siempre, naturalmente, de la sentencia de instancia).

Desde una perspectiva de igualdad jurídica en la prevención de los riesgos del trabajo, la limitación de la obligación de la empresa de facilitación de la silla ergonómica a sus teletrabajadores que acrediten «problemas de salud», previa comprobación médica y aprobación del servicio médico de prevención, limita, sin justificación objetiva ni proporcionalidad, el derecho de los trabajadores a distancia a un puesto de trabajo tan seguro como el presencial y, en consecuencia, su derecho legal o «garantía» a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la correlativa obligación del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (art. 14 Ley de prevención de riesgos laborales).

La sentencia sostiene que, en el caso de los teletrabajadores, no hay un riesgo ergonómico general detectado por la evaluación de riesgos y proyectado sobre cada puesto de teletrabajo. Aquí estaría la disimilitud con los trabajadores presenciales que permitiría la razonabilidad y proporcionalidad del diferente tratamiento de protección de su seguridad y salud en el trabajo: sin una previa evaluación de riesgos, no surge el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, -que tampoco, por ende, aparecerá en el plan de prevención de riesgos laborales-, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras» (FD 5.º.2).

Pero existiendo esa protección ergonómica para los mismos puestos PVD en el trabajo presencial, la empresa incumple, además del art. 2.b) del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización, su obligación de evaluación preventiva y su deber de protección de la seguridad y salud de sus teletrabajadores que realizan el mismo trabajo que los trabajadores presenciales y tienen derecho a igual protección de su seguridad y salud y a no sufrir perjuicio en su seguridad y salud laboral por la realización de su trabajo a distancia, sin esperar a una protección excepcional e individual frente a riesgos ya manifestados (dolencias, patologías).

La STS 50/2022, de 19 de enero^[7], afirmó que *«excede de los límites de una condena a efectuar un plan de prevención de riesgos laborales [...] el establecer un contenido concreto del mismo sin haber efectuado con anterioridad la oportuna evaluación de riesgos. Y, en modo alguno, cabe imponer como contenido del mismo cuestiones [...] que implican predeterminedar la organización del trabajo y la fijación de plantillas [...]»* (FD 5.º.3). La STS 315/2025, de 8 de abril^[8], confirmó que *el cumplimiento de la normativa preventiva exige la de la evaluación de riesgos* en los términos del art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo la ausencia en esa evaluación de los riesgos [psicosociales en el caso] afectar a los derechos que protege el art. 15 CE (FD 6.º.4 y 7), y reiteró la doctrina de la STS 50/2022 respecto de la determinación de la carga de trabajo (FD 7.º.3 y 4).

Si no fuere así, se confiere mayor validez formal al plan de prevención defectuoso de la empresa que al deber de seguridad sustantivo que emana de la Ley de prevención de riesgos laborales, a la que remite la Ley de trabajo a distancia, al aceptar que la omisión de la evaluación general del riesgo ergonómico, intrínsecamente inherente a los puestos de trabajo con PVD, exonere a la empresa de su deber preventivo. Con la confirmación de la práctica empresarial se establece un estándar desigual de prevención reactiva que es ajeno e inferior a los mínimos legales exigibles y carece de justificación razonable y proporcionada, vulnerando el principio de igualdad de derechos y no perjuicio de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores del art. 4.1.1.º de la Ley de trabajo a distancia. El art. 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales establece el deber ineludible del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, a distancia y presenciales.

X. Apunte final

La sentencia manifiesta la suma conveniencia de que la negociación colectiva se ocupe de concretar y particularizar la regulación legal del teletrabajo, «pues la generalidad de la norma dificulta su aplicación directa». En efecto, no hay que olvidar que la Ley de teletrabajo procede de un acuerdo de concertación social, ni la vocación

imperativa y garantista de la ley, que busca por sí misma asegurar condiciones de trabajo adecuadas en su realización a distancia en el domicilio o en los lugares libremente elegidos por los trabajadores, jurídicamente iguales a las de los trabajadores presenciales. En coherencia con ese objetivo estimulador de la negociación colectiva, parecería también de suma conveniencia que los procedimientos autónomos de solución de conflictos tengan capacidad efectiva de resolver la conflictividad colectiva, si bien en este caso está afectada la normativa preventiva, por lo general imperativa (o de derecho necesario mínimo). La lectura del HP 9.º de la sentencia de instancia, recogido en el AH 4.º de la de casación, es expresiva, además de la naturaleza jurídica preventiva, ergonómica, de la controversia, de un doble fracaso: del procedimiento interno de negociación en la empresa y del procedimiento de mediación en el SIMA, ya que, constatada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en aquel, se suscribió acta de desacuerdo en el SIMA.

Referencias:

1. [^] *Conflicto colectivo 168/2023*
2. [^] *Rec. casación n.º 260/2021, ECLI:ES:TS:2023:3765*
3. [^] *Rec. casación n.º 143 2004, ECLI:ES:TS:2005:2126.*
4. [^] *Rec. casación n.º 169/2022, FD 3.º.2 y 3, ECLI:ES:TS:2025:1514.*
5. [^] *Rec. casación n.º 9/2023, FD 5.º.2, ECLI:ES:TS:2024:3715.*
6. [^] *STS 267/2025, de 2 de abril, cit., FD 3.º.*
7. [^] *Rec. de casación n.º 205/2021, ECLI:ES:TS:2022:363.*
8. [^] *Rec. de casación n.º 59/2023, ECLI:ES:TS:2025:1720.*