

La competencia territorial judicial en supuestos de teletrabajo a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo

Judicial territorial competence in teleworking cases in light of the doctrine of the Supreme Court

Ana María Romero Burillo*

*Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida*

ORCID ID: 0000-0002-4345-0541

Recibido: 14/4/2026

Aceptado: 21/5/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10646

Resumen: Este trabajo analiza una de las “zonas grises” derivadas de la aplicación práctica de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, concretamente, la determinación de la competencia territorial judicial en caso de conflicto. El estudio aborda la controversia generada por el elemento locativo del teletrabajo, que ha dado lugar a interpretaciones divergentes en los órganos judiciales. Para ello, se examinan los distintos criterios interpretativos de los pronunciamientos judiciales, así como el posicionamiento reciente del Tribunal Supremo sobre esta materia.

Palabras clave: Teletrabajo, jurisdicción social, competencia territorial, lugar de prestación de servicios, Autoridad Laboral.

Abstract: This study examines one of the “grey areas” arising from the practical application of Law 10/2021, of July 9, on Remote Work; specifically, the determination of territorial jurisdiction in the event of a conflict. The research addresses the controversy generated by the locative element of teleworking, which has resulted in conflicting judicial interpretations. It further analyses the diverse criteria adopted in court rulings and evaluates the Supreme Court’s jurisprudence on the issue.

Keywords: Teleworking, territorial jurisdiction, social jurisdiction, Place of performance of the services, Labour Authority.

*La autora es miembro del Grupo de Investigación Consolidado reconocido y financiado por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRlab). Ref. 2021 SGR 00460.

1. Presentación del tema

El teletrabajo, en tanto que modalidad de trabajo a distancia, se define, de acuerdo con lo previsto en los apartados a) y b) del art. 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia¹ (en adelante LTD), como aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Atendiendo a esta definición, se constata que el principal elemento que permite identificar y distinguir el teletrabajo de otras prestaciones de servicios en las que se utilizan de forma exclusiva o preponderante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTICs), es el lugar donde se prestan dichos servicios. Un lugar que puede ser el domicilio de la persona trabajadora u otro elegido por ella.

En el teletrabajo, por tanto, la conexión física con el lugar de trabajo se establece de un modo peculiar que pasa por la ruptura de los tradicionales y prototípicos cánones de presencia de las personas trabajadoras en las sedes o centros productivos de la empresa. Se trata de un trabajo que se realiza fuera de las instalaciones propias de la empresa, es decir, de sus centros de trabajo, en la estricta acepción legal del término y, también, en un sentido más amplio, de los lugares de trabajo habituales de la misma que, sin tener la consideración legal de centros, son espacios donde se presta determinada actividad².

De igual forma, existe acuerdo en considerar que el elemento locativo no tiene que ser necesariamente siempre el mismo. Es decir, el teletrabajo admite tanto la prestación de servicios de carácter permanente en un único lugar distante de la empresa, como también la prestación sucesiva en diferentes lugares distantes, siempre y cuando dichos lugares puedan identificarse como domicilio de la persona trabajadora o ser elegidos por ella³.

La deslocalización que se produce con el teletrabajo lleva implícito, entre otros aspectos, la desaparición de los límites territoriales, lo cual se presenta como una gran ventaja tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, en tanto que permite a las primeras ampliar el abanico de profesionales que pueden incorporarse a sus plantillas y a las personas trabajadoras, el acceso a ofertas de trabajo que por su localización geográfica no podrían aceptar, debido a los costes económicos y personales que acompañan al desplazamiento a los lugares donde se encuentran ubicadas las empresas⁴.

¹ BOE de 10 de julio de 2021.

² Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, "Teletrabajo" en AAVV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid, MTAS, 2000, p. 766. En términos parecidos, Vid. también, GARCÍA ROMERO, Belén, *El teletrabajo*, Madrid, Thomson Reuters Civitas, 2012, pp. 31 y ss.

³ Vid. ROMERO BURILLO, A Ma, *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021, p. 23.

⁴ Vid. por todos, ROMERO BURILLO, Ana Ma, "El marco jurídico-laboral del teletrabajo", en MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana Ma (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 400-402.

No obstante, junto con las facilidades que ofrece el teletrabajo para incorporar a profesionales residentes en lugares diferentes a donde se encuentran ubicadas las empresas, el elemento locativo de esta modalidad de trabajo también puede comportar ciertos problemas a la hora de determinar la norma aplicable cuando la misma toma como referencia la ubicación geográfica, ya que en tales casos puede plantearse la duda de si debe optarse por el lugar donde tiene la sede física la empresa o debe tenerse en cuenta el lugar donde la persona trabajadora presta efectivamente sus servicios, pudiendo ser en este caso cualquier punto geográfico y no siempre el mismo⁵.

Sin duda, la naturaleza disruptiva del trabajo a distancia y, más concretamente del teletrabajo, caracterizada por la deslocalización física es una de las principales razones que llevaron a que finalmente, en el año 2021, se dotara a esta forma de trabajar de una regulación específica y adaptada.

Cabe recordar que, históricamente, la regulación de esta forma de trabajar en España se hallaba anclada en una redacción del art. 13 ET que, pese a los sucesivos esfuerzos reformadores, se mostraba anacrónica frente a la realidad digital actual. Durante años, la doctrina y los agentes sociales reivindicaron una actualización normativa que superase la visión del “trabajo a domicilio” tradicional, dada la incapacidad de la normativa anterior para abordar la complejidad técnica y organizativa del teletrabajo moderno. Finalmente, tras un prolongado periodo de vacío legal y una creciente demanda de seguridad jurídica, potenciada por el uso masivo del trabajo en remoto durante la COVID-19, el ordenamiento español logró consolidar en 2021 un marco normativo propio (originado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁶ y consolidado en la Ley 10/2021)⁷.

A este respecto, es incuestionable que la LTD ha supuesto un giro copernicano en el tratamiento normativo que hasta el momento había recibido el teletrabajo, llevando a cabo una actualización amplia y completa de la materia, identificando los grandes núcleos temáticos necesitados de regulación, en los que se entremezclan los viejos y los nuevos derechos presentes en esta forma de trabajar.

Sin duda, el hecho de que, por fin, el teletrabajo cuente con una normativa específica, actual y de consenso, resulta una garantía a la hora de concretar los términos en los que se desarrollará esta forma de trabajar. No obstante, como toda realidad, desde un punto de vista normativo es inabarcable por muy moderna y previsor que pueda ser su regulación. En este sentido, con la progresiva incorporación del teletrabajo por parte de las empresas como una fórmula organizativa más y su necesaria adecuación a las pautas establecidas por la LTD se ha abierto un interesante campo de estudio a partir de las dudas que derivan de su aplicación práctica, tanto a nivel doctrinal, como a nivel jurisprudencial.

⁵ Vid. en este sentido, por ejemplo, SIERRA BENÍTEZ, Esperanza M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social. Junta de Andalucía, 2011, p. 36.

⁶ BOE de 23 de septiembre de 2020.

⁷ Para un estudio de la evolución normativa del teletrabajo Vid. por todos, ROMERO BURILLO, Ana M^a, *El marco regulador...*, cit. pp. 59-96.

En este trabajo nos proponemos abordar el análisis de una de esas “zonas grises” que ha suscitado la aplicación práctica de la LTD a nivel procesal: la interpretación del elemento locativo que identifica al teletrabajo para determinar la competencia territorial judicial en caso de conflicto.

La duda surge porque, si bien el art. 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social⁸ (en adelante LRJS), atribuye la competencia al juzgado del lugar de prestación de servicios o al del domicilio de la parte demandada, a elección de la parte demandante, esta regla general presenta matices en el teletrabajo. En principio y según lo indicado en la LRJS cabría concluir que el conflicto debe resolverse en el foro del domicilio de la empresa o en el de la persona trabajadora, por ser este su lugar de prestación de servicios.

No obstante, pese a que la modalidad procesal del art. 138 bis LRJS no incorpora reglas especiales⁹, encontramos varios preceptos, concretamente, el art. 7 y la Disposición adicional tercera LTD, de cuya interpretación conjunta podría concluirse que en supuestos de teletrabajo rige una regla especial en materia de competencia territorial judicial, en virtud de la cual el lugar de prestación de servicios al que se refiere el art. 10.1 LRJS no sería el domicilio de la persona teletrabajadora, sino el centro físico al cual queda adscrita la misma.

Esta cuestión interpretativa ha tenido una repercusión directa en el ámbito judicial, donde no ha gozado de una solución pacífica. La disparidad de criterios ha provocado pronunciamientos encontrados: por un lado, aquellos que abogan por la aplicación estricta del art. 10.1 LRJS (priorizando el domicilio de la persona teletrabajadora como lugar real de prestación); y por otro, aquellos que defienden la aplicación conjunta del art. 7 y la Disposición adicional tercera LTD (vinculando la competencia al centro de adscripción). Esta controversia y la inseguridad jurídica resultante han hecho necesaria la intervención del Tribunal Supremo que, resolviendo un recurso de casación para la unificación de doctrina, ha procedido a fijar el criterio para solventar el conflicto de competencias en el marco del trabajo a distancia.

Planteado el escenario de conflicto, en los siguientes apartados de este estudio se procede a realizar un examen detallado de esta controversia judicial. En ellos, se analizarán de forma sistemática los pronunciamientos de los órganos de instancia y su posterior traslación al ámbito casacional. Este estudio se cierra con el análisis de la solución aportada por el Tribunal Supremo, cuya doctrina permite fijar el criterio de competencia territorial aplicable al teletrabajo en la actualidad.

⁸ BOE de 11 de octubre de 2011.

⁹ Para un estudio de la modalidad procesal del art. 138 bis LRJS, Vid. BLASCO PELLICER, Ángel, “El tratamiento procesal del trabajo a distancia” en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 353-368; GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 151-156; RODRÍGUEZ EGÍO, M^a Montserrat, “Reclamación judicial en materia de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia: especial referencia al ámbito de aplicación del procedimiento previsto en el art. 138 bis LRJS”, *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, pp. 91-111 y ROMERO BURILLO, Ana M^a, *El marco regulador...*, cit. pp. 127-133.

2. Análisis de la controversia judicial sobre la competencia territorial en supuestos de teletrabajo

2.1. La tesis de la adscripción formal

Tal y como ya se ha apuntado en la presentación de este estudio, la aplicación práctica de la LTD generó, de forma inmediata, una marcada fragmentación en la interpretación de las normas de competencia territorial. La doctrina judicial se dividió fundamentalmente en dos corrientes antagónicas que reflejan la tensión entre la realidad material del servicio y la configuración formal del contrato de teletrabajo.

En este sentido, un sector de los tribunales ha sido partidario de dar respuesta al conflicto en base a una interpretación fundamentada en la especialidad de la LTD, defendiendo que el art. 7 y la Disposición adicional tercera de la LTD operan como una “lex specialis” que desplaza la regla general de la LRJS en materia de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales.

Este posicionamiento es el que se recoge, entre otros pronunciamientos judiciales, en la STSJ de Cataluña de 2 de febrero de 2023¹⁰. A este respecto se señala que si bien el art. 10.1 LRJS establece un criterio de flexibilidad para la parte demandante -permitiéndole elegir entre el juzgado del lugar donde se prestan los servicios o el del domicilio de la parte demandada-, este marco normativo presenta dos lagunas importantes cuando se aplica a la realidad digital actual.

En primer lugar, se indica que existe un vacío legal respecto a las demandas de oficio (aquellas iniciadas por la propia Administración o la Inspección de Trabajo), ya que no cuentan con una norma de competencia territorial tan clara como la de los procesos particulares. Y, en segundo lugar, que la naturaleza del trabajo “on line” desdibuja el concepto tradicional de “lugar de prestación de servicios”. Al ser una actividad deslocalizada que puede ejecutarse desde cualquier punto geográfico a través de las NTICS, resulta sumamente complejo determinar qué juzgado es el más idóneo para conocer del asunto, planteando un reto jurídico sobre cómo adaptar las reglas procesales clásicas a un entorno laboral global y virtual.

En opinión de este sector de los tribunales, la LTD viene a dar respuesta a estas dificultades en la aplicación de las reglas de competencia territorial introduciendo mecanismos de adscripción formal. Al exigir que el acuerdo de trabajo a distancia identifique obligatoriamente un centro de trabajo físico (art. 7 e) LTD), la ley crea un vínculo administrativo entre la persona teletrabajadora y una sede concreta de la empresa. Esta voluntad legislativa de “fijar” la actividad se confirma en la Disposición adicional tercera, que establece que el domicilio de referencia para la Autoridad Laboral será el que figure en el contrato o, en su defecto, la ubicación física de la empresa.

¹⁰ Rº. 4863/2022. Vid. también en un mismo sentido con posterioridad, STSJ de Castilla y León (Burgos), de 21 de abril de 2023. (Rº. 120/2023); STSJ de la Comunidad Valenciana, de 10 de mayo 2023. (Rº. 136/2023) y STSJ de Madrid, de 30 de noviembre de 2023. (Rº. 672/2023).

En conclusión, el argumento judicial sostiene que la ley ha resuelto la dificultad de localizar el trabajo virtual mediante una presunción legal: el trabajo no se presta en el “espacio digital”, sino que –desde una perspectiva procesal y administrativa– se considera realizado allí donde se encuentra el centro físico de adscripción o el domicilio pactado en el contrato.

Esta interpretación jurídica apuesta por la aplicación de la LTD como una norma de carácter especial cuya jerarquía prevalece sobre el régimen general contenido en el art. 10 LRJS. El razonamiento parte de que la normativa procesal clásica fue concebida para una realidad presencial donde el centro de trabajo era un espacio físico indiscutible, por lo que la ley actual de trabajo a distancia surge precisamente para cubrir ese vacío legal y adaptarse a un contexto tecnológico que el legislador original no pudo prever. Al ser una regulación específica y posterior para el entorno digital, esta norma actúa como el criterio rector para “geolocalizar” la relación laboral, estableciendo que el lugar de prestación de servicios a efectos legales se vincula ahora a puntos de conexión objetivos y documentales.

En consecuencia, la determinación de la competencia territorial del juzgado deja de ser una cuestión incierta para dividirse en dos reglas operativas: en los modelos de trabajo híbrido, el fuero judicial queda fijado por el lugar donde se desarrolla la parte presencial de la actividad, mientras que en los supuestos de teletrabajo de carácter integral o absoluto, se debe acudir necesariamente a lo estipulado por las partes en el contrato de trabajo y más concretamente en el acuerdo de trabajo a distancia. De esta manera, el acuerdo de trabajo a distancia se convierte en la pieza fundamental que otorga seguridad jurídica, evitando que la deslocalización genere conflictos de competencia y consolidando estos criterios como la referencia obligatoria para fijar la jurisdicción competente, por encima de la ubicación física accidental o variable desde la que la persona trabajadora desarrolle su trabajo.

2.2. *La tesis de la proximidad probatoria*

Frente a la doctrina judicial que defiende la tesis de la adscripción formal, otro sector de los tribunales –atendiendo a la literalidad del art. 10.1 LRJS–, ha venido sosteniendo que el “lugar de prestación de servicios” no puede ser otro que el domicilio o el espacio físico donde la persona trabajadora efectivamente desarrolla su jornada.

Esta interpretación, que prioriza la realidad material del trabajo sobre la formalidad del contrato, encuentra su máximo exponente en la STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023¹¹. En dicha resolución, la Sección Primera de la Sala de lo Social –en abierta contraposición con el criterio fijado apenas quince días antes por la Sección Cuarta en la sentencia de 30 de noviembre de 2023¹²– acoge la doctrina que vincula la competencia territorial al lugar de ejecución efectiva de la prestación laboral. De este

¹¹ Rº. 836/2023.

¹² Rº. 672/2023. Vid. también en la misma línea SSTSJ de Aragón, de 16 de mayo de 2024. (Rº. 362/2024) y de 16 de julio de 2024 (Rº. 536/2024) y STSJ de Extremadura, de 2 de octubre de 2024. (Rº. 449/2024).

modo, se rechaza que la adscripción formal a un centro de trabajo, estipulada en el acuerdo de trabajo a distancia, deba prevalecer sobre el derecho de opción de la persona trabajadora, preservando así la virtualidad del art. 10.1 LRJS frente a la mera designación administrativa de una sede empresarial¹³.

Este posicionamiento parte, al igual que quienes defienden la tesis de la adscripción formal, del análisis conjunto del art. 10 LRJS y del art. 7 e) y Disposición adicional tercera de la LTD.

A tal efecto, en primer lugar, se analiza la regla general de competencia territorial del art. 10 LRJS que faculta a la parte demandante a elegir entre el lugar de prestación de servicios o el domicilio de la parte demandada para, seguidamente, evaluar si la Disposición adicional tercera de la LTD que, bajo el título de “Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables”, actúa como una norma especial que establece el lugar que, desde un punto de vista legal, debe considerarse como el de prestación de servicios. En este sentido, se recuerda que dicho precepto señala que “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”, previsión que, a su vez, debe conectarse con el art. 7 e) LTD, que obliga a incluir en el acuerdo de trabajo a distancia el centro de trabajo al que queda adscrita la persona, lo que lleva a concluir, realizando una interpretación formalista, que este centro de adscripción se puede configurar como el lugar de prestación de servicios “legal” y, por tanto, el referente para determinar la competencia judicial.

Ahora bien, para este segundo sector de los tribunales, en este análisis no se puede obviar el alcance del término “Autoridad Laboral”. La cuestión clave es si los órganos jurisdiccionales pueden incluirse en dicho concepto -lo que implicaría que la LTD modifica la LRJS- o si, por el contrario, son conceptos distintos.

Pues bien, atendiendo al análisis del alcance del término “Autoridad Laboral” se concluye que los órganos jurisdiccionales no comparten naturaleza con la denominada “Autoridad Laboral”, puesto que esta última es el órgano administrativo, que no judicial, al que la norma le otorga competencia en diversas materias que tienen que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. En este sentido, se entiende que la Autoridad Laboral depende del ejecutivo, dependencia de la que es libre el poder judicial y, en consecuencia, concluye que la alusión a “Autoridad Laboral” que se hace en la Disposición Adicional tercera LTD no afecta a las normas de atribución de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales y, consecuentemente, debe aplicarse la norma general contenida en el art. 10 LRJS.

¹³ Vid. un comentario sobre esta sentencia en MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo, “La competencia territorial de los juzgados de lo Social en supuestos de teletrabajo: ¿prioridad aplicativa de la norma general o de la norma especial”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 11, 2024, pp. 117-123 y ROMERO BURILLO, Ana M^a, “Competencia territorial y teletrabajo. A propósito de la STSJ de Madrid, de 15 de diciembre de 2023”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, pp. 99-105.

Por tanto, este sector de los tribunales apuesta por una interpretación que prima la ejecución efectiva del trabajo sobre la adscripción formal y por una justicia de proximidad que mitiga las asimetrías logísticas y económicas inherentes al litigio en sedes remotas.

3. La doctrina del Tribunal Supremo

Una vez expuesto el escenario de incertidumbre y la coexistencia de posturas divergentes en la doctrina judicial previa, cobra especial relevancia el posicionamiento del Tribunal Supremo sobre esta cuestión. En este sentido, la STS de 24 de abril de 2025¹⁴ se erige como la pieza clave para la unificación de criterios, arrojando luz sobre un asunto que hasta el momento generaba inseguridad jurídica tanto para empresas como para personas trabajadoras. Nos corresponde, por tanto, analizar a continuación el razonamiento jurídico que fundamenta este fallo y cómo se determina, a partir de ahora, el fuero competente para los conflictos que se deriven en supuestos de teletrabajo.

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo resuelve el recursos de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Fundación Universitaria Internacional de Canarias, confirmando la sentencia recurrida y declarando la firmeza de la STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023, que tal y como ya hemos tenido oportunidad de analizar, aboga por la aplicación de la regla general prevista en el art. 10 LRJS y, por tanto, por una interpretación que prima la ejecución efectiva del trabajo sobre la adscripción formal¹⁵.

El Alto Tribunal rechaza que la Disposición especial contenida en la LTD (Disposición adicional tercera) sea aplicable para la determinación de la jurisdicción competente, porque considera, tal y como se apuntaba en la sentencia recurrida y también por un sector de la doctrina¹⁶, que cuando el ordenamiento jurídico alude a “Autoridad Laboral” siempre hace referencia a un órgano administrativo.

En este sentido se indica que el término “Autoridad Laboral” es un concepto jurídico que se utiliza reiteradamente por las normas legales para referirse a órganos a los que se otorga competencias en materias que tienen que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. Así, por ejemplo, cuando el Estatuto de los Trabajadores emplea dichos términos, entre otros preceptos, en el art. 1.5 (concepto de centro de trabajo), art. 6.4 (autorización de la intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos) o, en el art. 19.5 (comunicación de la paralización de actividades por acuerdo de los representantes de los trabajadores), siempre lo hace en clave administrativa. Esta autoridad

¹⁴ Rº. 1219/2024.

¹⁵ Vid. un comentario de esta sentencia en CANO GALÁN, Yolanda, “Teletrabajo y competencia territorial: ¿se puede presentar la demanda en el juzgado de lo social que consta en el contrato de trabajo”, *Diario La Ley*, núm. 10818, 2025, pp. 1-4 y NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “El dilema de la persona teletrabajadora: ¿Dónde demandar? Centro de trabajo adscrito vs. lugar real de prestación de la actividad”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2025, pp. 1-7.

¹⁶ Vid. ROMERO BURILLO, Ana Ma, “Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 9, 2024, p 54.

puede ser de ámbito europeo (la Autoridad Laboral Europea, creada por el Reglamento (UE) 2019/1149), estatal, autonómico o provincial, pero en ningún caso incluye a los órganos jurisdiccionales, los cuales ostentan la condición de autoridad judicial y su competencia territorial está residenciada en la LRJS y no en la LTD¹⁷.

En definitiva, la Disposición adicional tercera LTD, conforme a su tenor literal, establece cuál es el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente, no a efectos procesales, donde rige el art. 10 LRJS, porque se trata de la “lex specialis” en esta materia. Resulta, por tanto, importante precisar que la LTD es “lex specialis” respecto de la regulación del trabajo a distancia: establece cómo debe desarrollarse la prestación de servicios a distancia. Pero el art. 10.1 de la LRJS es “lex specialis” respecto de la competencia territorial porque la determinación del órgano judicial competente tiene naturaleza procesal.

El Alto Tribunal indica que la tesis de la parte recurrente consistente en que la competencia territorial no debe basarse en el lugar de prestación de servicios (el domicilio de la persona teletrabajadora) sino en el que consta en el contrato de trabajo como centro de trabajo al que la persona teletrabajadora está adscrita, supondría que, debido a la desigualdad negocial existente entre la parte empleadora y la parte trabajadora, cuando la persona trabajadora no preste servicios presencialmente, la empresa podría predeterminar la futura competencia territorial mencionando en el contrato de trabajo cualquiera de sus centros de trabajo, en el que la persona trabajadora no prestaría servicios, lo que podría dificultar el ejercicio de acciones judiciales por parte de esta y vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE¹⁸.

Al parecer del Tribunal, 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 distinción¹⁹.

La sentencia del Pleno, por tanto, clarifica los supuestos de competencia territorial de los tribunales en el orden social, cerrando un debate que, aunque haya sido calificado por un sector de la doctrina como “artificial”²⁰, se había generado como consecuencia de las discrepancias interpretativas surgidas en el seno judicial.

No acaba aquí, sin embargo, la acción desplegada por el Alto Tribunal, ya que la sentencia entra a valorar *obiter dicta* la competencia territorial de los órganos judiciales en supuestos de teletrabajo híbrido, esto es, aquellos en que la prestación de servicios alterna el trabajo a distancia con el presencial. Esta cuestión ya había sido abordada por pronunciamientos favorables a la tesis formalista -como es el caso de la STSJ de Catalu-

¹⁷ Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 4.

¹⁸ Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 8.

¹⁹ Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 9.

²⁰ Vid. NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “El dilema de la persona...”, cit. p. 5.

ña de 2 de febrero de 2023²¹ y la STSJ de Madrid de 30 de noviembre de 2023²²-, que abogaban por fijar el fuero territorial en el lugar de ejecución de la actividad laboral.

Al respecto, el Tribunal dispone la aplicación del art. 10.1, párrafo 2º de la LRJS, el cual faculta a la parte demandante a elegir entre la Sección Social del Tribunal de Instancia (anteriormente Juzgado de lo Social) correspondiente a su domicilio, al lugar de celebración del contrato -siempre que la persona demandada pueda ser citada en dicha circunscripción- o el del domicilio de la parte demandada²³.

4. Valoración Final

Tal y como se ha podido comprobar a lo largo de este estudio, la determinación de la competencia judicial territorial en supuestos de teletrabajo no es una cuestión exenta de importancia y complejidad y que, además, no ha contado con un criterio unánime en sede judicial. En este sentido, la STS de 24 de abril de 2025 se erige como la pieza clave para la unificación de criterios, arrojando luz sobre un asunto que hasta el momento generaba inseguridad jurídica tanto para empresas como para personas trabajadoras.

No cabe duda de que el eje interpretativo gira en torno a qué debe entenderse, según se indica en el art. 10 LRJS, por “lugar de prestación de los servicios”. Y, en este sentido, tal y como hemos podido analizar, existen dos posicionamientos iniciales diferentes. El primero parte de realizar una interpretación literal de los términos de la norma procesal y aplicarla sin ninguna especialidad, mientras que el segundo plantea la interpretación del “lugar de prestación de servicios” a partir de lo previsto en la Disposición adicional tercera LDT, y, por tanto, identificando que la referencia a la Autoridad Laboral a la que se refiere ese precepto incluye también a los órganos judiciales.

A este respecto, a nuestro parecer, resulta razonable entender, tal y como lo hace el Tribunal Supremo, acogiendo la tesis de proximidad probatoria, que los términos Autoridad Laboral vengán referidos a órganos administrativos y no judiciales, a los que la norma otorga competencias en materias que tienen que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. Además de que, tal consideración, se ajusta a la forma en que habitualmente se identifican los órganos administrativos en otras normas laborales, como es el caso de los arts. 1.5, 6.4, 19.5, 33.7, 36.1, 40.2 ET, entre otros.

A estas consideraciones, otro dato, a considerar, también a favor de este posicionamiento, es que nada se indique al respecto en el nuevo procedimiento específico incorporado en la LRJS (art. 138 bis) para resolver los conflictos que surjan en el marco del teletrabajo, introducido con la aprobación de la LTD, por lo que ello lleva a pensar que el motivo por el que no aparece ninguna referencia al tema es porque no se han querido introducir reglas especiales ya que de quererlo hacer parece que la regulación de un nuevo proceso para casos de teletrabajo era la forma y el momento más adecuado para realizarlo.

²¹ Fundamento de Derecho Segundo. Párrafo 5.

²² Fundamento de Derecho Único. Párrafo 6.

²³ Fundamento de Derecho Segundo. Apartado 10.

Asimismo, tampoco la Exposición de Motivos de la LTD ofrece ningún dato concluyente sobre el alcance de la Disposición adicional tercera, limitándose a señalar que el precepto en cuestión establece el domicilio de referencia a determinados efectos en el trabajo a distancia, sin realizar ninguna referencia expresa al ámbito procesal²⁴.

Ahora bien, junto a estas consideraciones, existen otras, de índole práctico, que han sido apuntadas por algún autor que cuestionan la conveniencia de considerar el domicilio de la persona teletrabajadora como lugar de prestación de servicios a efectos del foro judicial. A este respecto se ha indicado, por ejemplo, que dicha opción posibilita amparar conductas como el *fórum shopping* o foro de conveniencia, lo que llevaría a que la persona trabajadora pudiera elegir el foro judicial más beneficioso para sus intereses. Y, de la misma manera, se apunta que el hecho de considerar el lugar de prestación de servicios como el domicilio de la parte demandante, conlleva que la empresa se vea forzada, cuando se cuenta con plantillas muy dispersas desde un punto de vista territorial, a litigar en lugares muy diversos y con falta de vinculación productiva al no contar con ningún centro de trabajo, ni haber generado ningún tipo de negocio, lo cual daría lugar a la vulneración del orden público procesal y a producir un desequilibrio entre las partes en el proceso²⁵.

No obstante, frente a dichos argumentos, resulta imperativo atender al razonamiento esgrimido por el Tribunal Supremo, cuyo trasfondo es fundamental para sostener un posicionamiento de marcado carácter tuitivo en el proceso laboral. En este sentido, la Sala advierte que la adopción de una tesis excesivamente formalista –orientada a desplazar la competencia territorial de forma automática al centro de trabajo físico de la empresa, situado con frecuencia en una provincia distinta– entrañaría un riesgo sistémico para la efectividad del derecho a la tutela judicial. Esta interpretación no sólo supondría un obstáculo fáctico al acceso a la jurisdicción, sino que impondría una carga procesal y económica desproporcionada sobre la parte más débil del contrato de trabajo, debiendo prevalecer así el principio de proximidad frente a las eventuales dificultades logísticas de la empleadora.

Por otra parte, cabe recordar que la relevancia de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo no acaba en este punto, ya que el Alto Tribunal también entra a valorar *obiter dicta* la competencia territorial de los órganos judiciales en supuestos de teletrabajo híbrido, para cuyo caso se dispone la aplicación del art. 10.1, párrafo 2º de la LRJS, el cual faculta a la parte demandante a elegir entre la Sección Social del Tribunal de Instancia (anteriormente Juzgado de lo Social) correspondiente a su domicilio, al lugar de celebración del contrato -siempre que la persona demandada pueda ser citada en dicha circunscripción- o el del domicilio de la parte demandada.

De este modo, la STS de 24 de abril de 2025 continúa perfilando el alcance del art. 10 LRJS. Sin embargo, este pronunciamiento no cierra el debate sobre el fuero territorial en supuestos de teletrabajo. Como ha señalado la doctrina, queda pendiente determinar qué prevalece cuando el lugar de prestación efectiva difiere del pactado en el

²⁴ Vid. Exposición de Motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. Apartado VI.

²⁵ Vid. CORDERO MÁRQUEZ, Carlos, “¿Dónde se enjuicia el despido de un teletrabajador?”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021, pp. 235-236.

acuerdo de trabajo a distancia o qué incidencia tiene este último en tales casos. Asimismo, falta valorar la aplicabilidad de la doctrina derivada del Pleno de la Sala de lo Social cuando el contrato permite la total libertad de ubicación, como ocurre con las personas denominadas “nómadas digitales”²⁶.

Estas lagunas prácticas son las que llevan a sugerir a la doctrina la conveniencia de introducir una norma específica que reconozca el lugar pactado en el acuerdo de trabajo a distancia como factor determinante de competencia a fin de reforzar la seguridad jurídica y proteger de forma más efectiva a la persona trabajadora²⁷.

En sintonía con esta preocupación, consideramos que la respuesta debe alinearse con la doctrina recogida en la STS de 24 de abril de 2025. En supuestos de divergencia entre el lugar de prestación efectiva de servicios y el formalmente consignado en el acuerdo de trabajo a distancia, la vigencia del principio de primacía de la realidad –consustancial al ordenamiento laboral- y la prohibición de los fueros de conveniencia imponen la prevalencia del entorno real de ejecución sobre la literalidad del pacto. De este modo se evita que el contrato obligue a la parte débil a aceptar condiciones injustas. Esta misma lógica de flexibilidad garantista debe proyectarse sobre los modelos de libertad de ubicación absoluta, característicos de las prestaciones realizadas por “nómadas digitales”. En tales escenarios deslocalizados, donde la fijación de un centro de imputación espacial es difusa o inexistente, el fuero del domicilio real de la persona trabajadora se configura como un criterio funcional y constitucionalmente idóneo; vincular la competencia territorial a la sede social de la empleadora o a un domicilio de referencia meramente administrativo no sólo subvertiría la naturaleza protectora de las normas procesales, sino que crearía barreras geográficas y económicas de acceso a la justicia capaces de vaciar de contenido el principio de indemnidad.

En todo caso, la viabilidad de la solución legislativa apuntada dependerá de la evolución de la práctica judicial. Será preciso observar con detenimiento cómo se resuelven las lagunas operativas indicadas y otras que puedan surgir en la realidad cambiante del trabajo en remoto para valorar si la propuesta normativa logra consolidarse como la respuesta definitiva a las complejidades que se derivan de esta forma de trabajar.

5. Bibliografía

BLASCO PELLICER, Ángel, “El tratamiento procesal del trabajo a distancia” en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

CANO GALÁN, Yolanda, “Teletrabajo y competencia territorial: ¿se puede presentar la demanda en el juzgado de lo social que consta en el contrato de trabajo”, *Diario La Ley*, núm. 10818, 2025.

²⁶ Vid. NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena: “El dilema de la persona...”, cit. pp. 5-6.

²⁷ Vid. CANO GALÁN, Yolanda: “Teletrabajo y competencia territorial...”, cit. p. 4 y NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena: “El dilema de la persona...”, cit. p. 7.

- CORDERO MÁRQUEZ, Carlos, “¿Dónde se enjuicia el despido de un teletrabajador?”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, “Teletrabajo” en AAVV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid, MTAS, 2000.
- GARCÍA ROMERO, Belén, *El teletrabajo*, Madrid, Thomson Reuters Civitas, 2012.
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo, “La competencia territorial de los juzgados de lo Social en supuestos de teletrabajo: ¿prioridad aplicativa de la norma general o de la norma especial”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 11, 2024.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, “El dilema de la persona teletrabajadora: ¿Dónde demandar? Centro de trabajo adscrito vs. lugar real de prestación de la actividad”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2025.
- RODRÍGUEZ EGÍO, M^a Montserrat, “Reclamación judicial en materia de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia: especial referencia al ámbito de aplicación del procedimiento previsto en el art. 138 bis LRJS”, *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022.
- ROMERO BURILLO, Ana M^a, “Competencia territorial y teletrabajo. A propósito de la STSJ de Madrid, de 15 de diciembre de 2023”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024.
- ROMERO BURILLO, Ana M^a, “Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 9, 2024.
- ROMERO BURILLO, A M^a, *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021.
- ROMERO BURILLO, Ana M^a, “El marco jurídico-laboral del teletrabajo”, en MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana M^a (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- SIERRA BENÍTEZ, Esperanza M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social. Junta de Andalucía, 2011.