

Cuestiones actuales sobre teletrabajo

El redescubrimiento del trabajo a distancia y del teletrabajo ha permitido crear una nueva cultura empresarial, basada en pactos colectivos o individuales, sobre las condiciones de trabajo de esta modalidad laboral. Se analizan aquí las tendencias jurisprudenciales más destacadas del último año

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Aunque el trabajo a domicilio es una forma de prestación de servicios regulada por el Estatuto de los Trabajadores desde su primigenia redacción (artículo 13, contrato de trabajo a domicilio), no fue hasta la pandemia y especialmente hasta la aprobación de la Ley 10/2021, 9 de julio, *BOE*, 10, de trabajo a distancia (en adelante, LTD), cuando las empresas repararon en las posibilidades que esta modalidad de trabajo, modernizada a través del teletrabajo, presentaban para su organización

productiva, aportando una importante flexibilidad laboral. Han pasado ya unos años y, aun cuando se ha reducido la presencia de esta forma de trabajo con carácter general, sigue empleándose, siquiera como mecanismo híbrido, combinado con el trabajo presencial, y, en muchos casos, como única manera de prestación laboral.

Como es sabido, se entiende 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. Existen una serie de

Se garantizan los mismos derechos que para los trabajadores presenciales, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral

disposiciones que prefiguran esta modalidad de trabajo, destacando dos de ellas. Por una parte, lo dispuesto en el artículo 4 de la LTD en virtud del cual se garantizan los mismos derechos para estos trabajadores 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. Por otro lado, el artículo 7 LTD en el que se recoge el contenido mínimo de este acuerdo, que deberá reflejar los equipos de trabajo, la compensación de gastos, el horario de trabajo, la distribución entre el trabajo a distancia y el presencial, en su caso, el centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el lugar de trabajo habitual, los medios de control empresarial y la duración del acuerdo a distancia.

Con todo, constituye una constante en la jurisprudencia la importancia que ha de otorgarse en la aplicación de esta normativa a la regulación -o a la falta de regulación- convencional a estos efectos. Como señala la STS 10 de septiembre de 2025, Jur. 282888, “el legislador español, por

tanto, 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 pre-cisen 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”. De ahí que se considere “sumamente conveniente que la negociación colectiva contemple los concretos términos del teletrabajo, pues la generalidad de la norma dificulta su aplicación directa” (FJ 4).

2. Este análisis repara en algunos pronunciamientos dictados por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en este año en curso que permiten apreciar la tendencia aplicativa en relación con cláusulas convencionales o contractuales que vienen adoptando las empresas.

Un primer grupo de supuestos repara en la valoración de la legalidad de algunas cláusulas establecidas en los acuerdos bilaterales de trabajo a distancia, en ocasiones formulados como “contrato de adhesión” al que el teletrabajador se suma indiscriminadamente, sin participación personal

alguna más allá de la mera manifestación de conformidad.

Por ejemplo, cláusulas sobre reversibilidad. Cabe destacar que el artículo 5.3 LTD admite que la decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajadora si bien *“el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7”* (LTD). Ahora bien, cuando el Convenio Colectivo nada señala al respecto, la Sala de lo Social califica como abusiva tanto la cláusula que limita la posibilidad de revertir la decisión de trabajar a distancia como la que establece que la revocación de la autorización de prestar servicio a distancia no dará lugar a ninguna indemnización en beneficio del trabajador. Sobre todo cuando, como se expusiera, el acuerdo se efectúa como contrato de adhesión, lo que puede suponer un abuso empresarial partiendo del desequilibrio contractual entre empresario y trabajador (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744).

O cláusulas referidas al equipamiento necesario para desarrollar el trabajo, considerando la Sala que *“cada acuerdo individual de trabajo a distancia (deberá contener) el inventario del equipamiento que concretamente se entrega a cada persona trabajadora y que dicho inventario satisfaga el derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas que reconoce el artículo 11 LTD”* (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744, FJ 7). En este sentido, las personas trabajadoras *“deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa*

en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva”, ex artículo 21 LTD. Parece claro, así, que el precepto legal impone a las personas trabajadoras la obligación legal de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa, con lo que nada se puede objetar a una cláusula que prevé la responsabilidad del trabajador en el mantenimiento del equipo facilitado

En ocasiones, el coste de la reparación podrá ser repercutido al trabajador si el deterioro se produce como consecuencia de su mala utilización. Bien es cierto que tal previsión no se proyecta sobre quienes efectúan el trabajo de forma presencial *“pero en el trabajo a distancia... la empresa deja de tener el control o la supervisión permanente de dichos medios, al contrario de lo que ocurrirá con el trabajo presencial en el centro de trabajo”*. Tampoco cabe objetar la posibilidad de descontar del finiquito la falta de devolución, en su caso, de los equipos proporcionados por la empresa toda vez que, tratándose de medios propiedad del empresario, si no se devuelven al término de la relación contractual, *“lógico resulta que, por integrados en el patrimonio del trabajador, su valor pueda ser objeto de compensación con las deudas salariales componentes del finiquito”* (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744, FJ 7).

Se cuestiona asimismo la legalidad de cláusulas en las que se admite que, aun incurriendo el teletrabajador en algún tipo de gasto, éste se encontraría compensado por el ahorro que supone esta modalidad de prestación laboral [*“la persona traba-*

jadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita”]. La Sala estima que, redacciones como la descrita, suponen una aceptación apodíctica de que el teletrabajo no causa gastos al teletrabajador y que, en todo caso, esos gastos se compensan por los correspondientes ahorros. Mas el artículo 12 LTD reconoce el derecho del teletrabajador a reclamar los gastos derivados de su prestación de servicios, derecho que no puede ser anulado por un acuerdo individual, con independencia de la interpretación que se haga sobre el gasto y el ahorro en este caso (STS 4 de marzo de 2025, Jur. 42099).

3. Otro grupo de situaciones controvertidas giran en torno al modo de prestación del servicio.

Así, en algunos casos, se asume que, a lo largo de la semana, parte de ella transcurrirá de forma presencial y otra parte en teletrabajo (dos/tres días; tres/dos días, etc.). Han de quedar claramente establecidas las opciones, determinar quién ha de decidir cuándo se efectúa cada modalidad o, en su caso, la obligación del trabajador para incorporarse si la empresa exige que la prestación sea presencial y no a distancia. Pero eso supone que aquellas semanas en las que la empresa requiera al teletrabajador para que acuda a su centro de trabajo en días en los que estaba previsto teletrabajar, no se cumpla la regla general prevista en el acuerdo individual de teletrabajo.

Sabido es que el artículo 8.1 LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje

de presencialidad. Ello significa que, después de pactar el acuerdo individual de teletrabajo, la empresa no puede cambiar unilateralmente dicho porcentaje. Sin embargo, esa modificación se producirá si la empresa comunica al trabajador que, en adelante, deberá trabajar presencialmente y teletrabajar un número de días distinto al inicialmente previsto. Salvo que se considere, como ocurre en la STS 4 de marzo de 2025, Jur. 42099, que el porcentaje de presencialidad (dos días semanales) es sólo la regla general con potestad del empleador de alterarla en función de las necesidades de la empresa. Y, atendiendo al supuesto de hecho, la Sala admite dicha práctica sólo cuando se acredita que el empleador no vacía el contenido del porcentaje de presencialidad pactado, convirtiendo el requerimiento de presencialidad en una mera “*excepción concreta*” (FJ 2).

Si, además, el acuerdo incorpora una lista de supuestos en los que la empresa podrá requerir la presencialidad (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionados por la empresa, etc.), se intensifica la garantía del trabajador. Con todo, algunos de estos supuestos, por ejemplo, la sustitución de trabajadores de baja o de vacaciones, evidencian que la prestación de servicios presencial en los días en los que estaba previsto el teletrabajo ya no responde a una situación puntual, breve, excepcional y concreta sino a una proyección de mediana o larga duración en el tiempo. Por consiguiente, si el artículo 8.1 LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje

de presencialidad, “no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente” (STS 4 de marzo de 2025, Jur.42099, FJ 2).

Admite la Sala que el teletrabajo constituye una herramienta muy útil para conciliar la vida familiar y laboral, que se verá dañada si la empresa puede obligar al teletrabajador a acudir a su centro de trabajo en

El legislador ha optado por una ley de pautas generales, reservando a la voluntad de las partes las particularidades de la prestación

los días en los que está previsto teletrabajar. Para minimizar ese perjuicio, se puede incluir un plazo de comunicación previa al trabajador. Si no se incluyera, bien por vía convencional, bien por vía contractual, cabría acudir a la aplicación analógica normativa cuando se detecta una laguna legal, ex artículo 4.1 del Código Civil. Pero no aprecia la Sala laguna alguna cuando el Convenio establece que se comunique “con la máxima antelación posible”. Este tipo de supuestos es distinto al de la distribución irregular de jornada, la movilidad geográfica, las horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad, lo que justifica que en esos casos se exija un plazo mínimo de preaviso mientras que en éste, según las circunstancias y atendiendo al supuesto controvertido, se imponga a la empresa una comunicación con la máxima antelación posible, no concurrien-

do los requisitos propios de la aplicación analógica de las normas (STS 4 de marzo de 2025, Jur. 42099, FJ 4).

Por lo demás, el lugar de la prestación del servicio puede determinar, como es sabido, la competencia territorial para conocer de las controversias derivadas del teletrabajo. En efecto. El artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece un fuero territorial electivo (“Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante”). Este precepto atiende a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. En el caso de los teletrabajado-

res, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan, normalmente su domicilio, lo que facilita el ejercicio de acciones judiciales contra su empleador. Cuando el empresario pacta con el actor que preste servicios teletrabajando desde su domicilio particular, ello significa que el lugar de prestación de servicios laborales será el domicilio del trabajador y que, por aplicación literal de la norma procesal indicada, el fuero territorial electivo incluirá el Juzgado de lo Social del domicilio del trabajador.

Puede ocurrir (suele ocurrir), no obstante, que formalmente en el contrato aparezca como centro de trabajo de adscripción del teletrabajador el del centro de trabajo de la empresa sin perjuicio de que el teletrabajo se realice desde el domicilio del trabajador. Mas, la norma procesal deter-

mina la competencia territorial conforme a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales y no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo. Lo contrario “supondría que, debido a la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador, cuando el empleado no preste servicios presencialmente, el empresario podría predeterminar la futura competencia territorial mencionando en el contrato de trabajo que ese trabajador está adscrito a cualquiera de sus centros de trabajo, en el que el trabajador no prestaría servicios, lo que podría dificultar el ejercicio de acciones judiciales por parte del trabajador y vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución Española” (STS 24 de abril de 2025, Jur. 116734, FJ 2). Esta solución no será distinta si el teletrabajador presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente (teletrabaja en su domicilio algunos días cada semana y presta servicios presencialmente en el centro de trabajo de la empresa los restantes días) porque, en todo caso, resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.1, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Conviene destacar asimismo aquellos aspectos que se vinculan a la privacidad, intimidad, protección de datos e incluso desconexión digital con el teletrabajo.

Y, así, la exigencia de que, durante las horas de teletrabajo, el trabajador deberá “asegurarse de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de empresa” no resulta contrario a la legalidad toda vez que el derecho a la desconexión digital se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, no al

control empresarial durante la jornada laboral (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744). Cosa distinta es que la empresa requiera al trabajador “facilitar a la empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio”. Considerando que el artículo 17.2 LTD prescribe que la empresa no podrá exigir “la utilización de [los] dispositivos [propiedad de la persona trabajadora] en el desarrollo del trabajo a distancia”, la Sala estima, basándose asimismo en lo preceptuado en el artículo 11 LTD sobre dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de la equipación necesaria, que una cláusula como la expuesta no vulnera, sin embargo, lo previsto en la normativa de aplicación. Aun cuando procede respetar aquellos aspectos propios de la protección de datos, lo cierto es que “la facilitación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su correo electrónico y número de teléfono personal puede ser necesaria, adicionalmente, para la «ejecución» del contrato de trabajo, según dispone el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos como otra de las posibles bases de licitud del tratamiento de datos personales. La realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos de nuestro tiempo, pueda ser necesaria, en efecto, para el desenvolvimiento del contrato de trabajo... (cuando además)... en el presente caso la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia ciñe la facilitación a la empresa por parte del trabajador de su correo electrónico y número de teléfono personal a la necesidad («si fuera necesario») empresarial de contactar con él, «por urgencias del servicio». Por consiguiente, la cláusula, por sí misma y al mar-

gen de la posible utilización que la empresa pueda hacer de ella y cuyo abuso podrá ser objeto de impugnación, en su caso, no incumple las exigencias en cuanto a la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de datos») (artículo 5.1 b) y 5.1 c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos)” (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744, FJ 4).

Se cuestiona asimismo la legalidad de la cláusula en la que se establece que *“el trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador”*. Pues bien, la Sala estima, en estos casos, como la legislación vigente *“no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital. Lo que sucede es que esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras y no consta que ello se haya hecho en el presente supuesto* (STS 2 de abril de 2025, Jur. 77744, FJ 5). Eludir la intervención de la representación de los trabajadores tiene consecuencias, considerándose nulas las actuaciones empresariales adoptadas en este sentido (STS 6 de febrero de 2024, Jur. 49591).

5. Finalmente, las condiciones de trabajo estrechamente vinculadas a la salud laboral

adquieren especial relevancia en relación con el teletrabajo, aunque aquí la clave se haya centrado en la obligación o no de la empresa de proporcionar una silla ergonómica al teletrabajador. Es el caso resuelto por la STS 10 de septiembre de 2025, Jur. 282888, que analiza dicha obligación exclusivamente en el supuesto de teletrabajadores, esto es, para quienes prestan el trabajo a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Se entiende que, de ser así, el uso de la silla ergonómica ha de ser considerado como una condición de trabajo referida a la protección en materia de prevención de riesgos laborales.

Más allá de la posible equiparación en derechos con los trabajadores presenciales, en este caso se extiende la reclamación al derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al derecho al abono y a la compensación de los gastos (artículos 11 y 12 LTD, respectivamente) y al derecho a la prevención de riesgos laborales (artículos 15 y 16 LTD, también respectivamente). Cabría asimismo recordar el ya aludido artículo 7 LTD sobre equipamiento y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002 en el que se contempla la obligación de definir claramente antes de comenzar el teletrabajo todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad sobre los mismos y a sus costes.

Centrando su atención en la capacidad que las partes tienen, convencional o contractualmente, de establecer el contenido y desarrollo de la prestación, la Sala estima en el citado pronunciamiento que “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” (FJ 4).

Precisamente el protagonismo de la negociación colectiva es lo que permite afirmar que, si los términos de los preceptos convencionales son claros, no requieren interpretación alguna. Y, aquí, las partes establecieron elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia con una serie de medios (en concreto, el ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil, ratón y teclado). Y dispusieron que “los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad”. Por consiguiente, la empresa está obligada a proporcionar sólo el ordenador de sobremesa o portátil. Como el teclado y el ratón también se consideran necesarios, la norma convencional prevé dos posibilidades, o bien que lo facilite la empresa o bien que lo adquiera el trabajador y la empresa abone su oportuna compensación. No adquiere la empresa otra obligación distinta a la expresada y mucho menos la de proporcionar una silla ergonómica o cualquier otro elemento no

recogido en la norma convencional o en el acuerdo contractual.

No obstante, cabría considerar si, como el artículo 12 LTD dispone que “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. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos”, la silla en cuestión implica un gasto adicional para el trabajador para poder desempeñar convenientemente su trabajo. Mas la Sala interpreta que este texto legal no contempla que el abono o la compensación deban cubrir el importe íntegro de los gastos del trabajador.

Es bien cierto, no obstante, que el citado Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo señala cómo el empresario deberá cubrir los costes directamente originados por el teletrabajo y, en particular, los ligados a las comunicaciones. Además, establece que el empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico y, de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional y en los convenios colectivos, el empresario será responsable del abono de los gastos ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos, utilizados por el teletrabajador. Pero la Sala interpreta esta obligación de manera restrictiva considerando que la norma no se refiere a todo gasto generado por el trabajo a distancia sino únicamente a los gastos mencionados. Y, a tenor del artículo 12 LTD, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanis-

mo para la determinación de los gastos que habrá de sufragar la empresa y, para la compensación o abono, en su caso.

En este punto, cabe recordar que la STS 2 de abril de 2025, Jur.77744, reconoce el derecho a la compensación de los gastos conforme al citado artículo 12 LTD incluso aunque el Convenio Colectivo de aplicación no haya hecho referencia alguna a esta cuestión.

Mas en el supuesto que se analiza en la STS 10 de septiembre de 2025, Jur. 282888, la empresa había incluido una compensación de gastos genérica con una cantidad bruta mensual -que duplica la establecida en el Convenio Colectivo aplicable-, reconociendo la

compensación de todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.), abonada únicamente a las personas que presten servicios bajo esta modalidad del trabajo a distancia. Por lo que, estima la Sala, que tal conducta empresarial “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” (STS 10 de septiembre de 2025, Jur. 282888, FJ 4).

Por lo demás, y como ocurre con carácter general, toda la actividad preventiva

de la empresa deberá estar planificada, ocupándose asimismo de los trabajadores que prestan servicio a distancia. Y, en este sentido, el propio artículo 16.1 LTD dispone cómo “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,

El inventario deberá incluir, antes de comenzar el teletrabajo, todas las cuestiones relativas al equipo de trabajo, la responsabilidad de su mantenimiento y reparación y sus costes

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”. Pues bien, “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” (STS 10 de septiembre de 2025, Jur. 282888, FJ 4). En este caso, ha quedado acreditado que, si

algún teletrabajador solicitaba material ergonómico diferente al que integraba la dotación realizada por la empresa, como podría ser la petición de una silla ergonómica, la empresa proporcionaba dicho material siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales de la citada necesidad.

Sin duda, este cúmulo de pronunciamientos resulta representativo de la tendencia aplicativa a interpretativa sobre una materia en la que prima la regulación convencional y contractual y en relación con la cual las posibilidades de concreción empresarial son tan diversas que difícilmente pueden establecerse criterios homologables, aunque sí comparables.