



Roj: **STS 3071/2026 - ECLI:ES:TS:2026:3071**

Id Cendoj: **28079140012026100583**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/07/2026**

Nº de Recurso: **131/2025**

Nº de Resolución: **608/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 608/2026

Fecha de sentencia: 01/07/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: **131/2025**

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 01/07/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: **131/2025**

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 608/2026

Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 1 de julio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Reial Automòbil Club de Catalunya, S.A. (RACC) y Acaservi, S.A. (ACASERVI), representada y asistida por la letrada D^a. Sara Luján Luján contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 13 de febrero de 2025, recaída en su procedimiento

de conflicto colectivo, autos número 397/2024, promovido a instancia de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), contra Reial Automòbil Club de Catalunya, S.A. (RACC), Acaservi, S.A. (ACASERVI), Codi Servi, S.L.U. y Servihogar Gestión 24 Horas, S.L., debiendo ser citadas como partes interesadas Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), CCOO, FICA-UGT, USO y CSC Intersindical-CSC.

Han comparecido en concepto de partes recurridas Confederación General del Trabajo (C.G.T.) representada y asistida por el letrado D. Fernando Gómez Pérez-Carballo y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación de Confederación General del Trabajo (C.G.T.) se interpuso demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«declare nula la modificación señalada.»

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 13 de febrero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Se tiene por desistida a la Confederación General del Trabajo (CGT) de la acción inicialmente ejercitada frente a SERVIHOGAR GESTION 24 HORAS, S.L.

Prevía desestimación de la excepción de caducidad, estimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo contra GRUPO DE EMPRESAS RACC, REIAL AUTOMÒBIL CLUB DE CATALUNYA y ACASERVI SA; y declaramos la nulidad de la medida adoptada por la empresa consistente en reducir, desde el 1 de enero de 2025, el porcentaje de presencialidad de las personas con grado de discapacidad reconocido. Sin imposición de costas ».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de las personas trabajadoras del Grupo de empresas RACC. Tales empresas aplican los Convenios colectivos de oficinas y despachos de Madrid y Barcelona salvo CODI SERVI que tiene convenio propio (hechos no controvertidos).

2º.-En fecha de 18 de abril de 2023, en el ámbito del Conflicto Colectivo nº 387/2022 seguido ante esta misma Sala, las partes de aquel procedimiento alcanzaron el siguiente acuerdo (descriptores nº 4 y 117):

"[...] A los efectos conciliatorios, las Partes han alcanzado un acuerdo en los siguientes términos para dar por finalizada la demanda de conflicto colectivo con número de Autos 387/2022.

Las Partes acuerdan la modificación de la Política de Teletrabajo aplicable a las Plataformas Telefónicas de fecha 3 de marzo de 2023 y los Acuerdos individuales suscritos de conformidad con la citada Política:

(i) En relación con las referencias a la productividad contenidas en los apartados 5 y 7, el nivel de productividad será el exigido para la prestación de servicios en modalidad presencial, sin que se aplique un indicador distinto a estos efectos en la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

(ii) En relación con el apartado 12, en defecto de previsión en Convenio Colectivo (caso actual del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña), la Empresa abonará una compensación diaria de 0,60 euros brutos en el periodo comprendido entre 1 de julio de 2022 y 31 de diciembre de 2022.

Dicha compensación, para este concreto periodo, se hará efectiva a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo y como máximo el 31 de julio de 2023.

En el caso de que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña establezca un importe superior al 0,60 euros brutos diarios con efectos retroactivos que incluya el periodo julio a diciembre de 2022, el importe abonado se considerará a cuenta para la compensación de dicho periodo.

En el caso de que la cuantía establecida en Convenio Colectivo fuera inferior al 1,20 euros brutos abonados a cuenta por la Empresa desde 1 de enero de 2023 y superior a 0,60 euros brutos diarios, la Empresa destinará únicamente el exceso a la compensación de julio a diciembre de 2022.

(iii) En relación con el apartado 13 de la política de teletrabajo se establece una remisión a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y a la Ley de Trabajo a Distancia.

(iv) En todo lo no modificado anteriormente las Partes se remiten a todos los efectos legales oportunos a la Política de Teletrabajo de Plataformas Telefónicas de fecha 3 de marzo de 2023 y a los Acuerdos individuales suscritos de conformidad con la citada Política. En consecuencia, se reconoce un compromiso recíproco de paz social y diálogo sobre el contenido de la antedicha Política (durante la vigencia de la misma).

(v) Se acuerda constituir una comisión de seguimiento integrada por un miembro por cada sección sindical firmante del presente acuerdo o adhiriente al mismo que se reunirá al menos con una periodicidad trimestral para hacer seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

(vi) El presente Acuerdo que se suscribe con la mayoría sindical aplicará a la Política de Teletrabajo de Plataformas Telefónicas, pudiendo los Sindicatos no firmantes del mismo manifestar su adhesión.

(vii) La vigencia establecida coincide con el establecido en la citada Política, esto es, 31 de diciembre de 2024.

La parte actora acepta".

3º.-Desde el 4 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024 la empresa permitía a las personas con diversidad funcional con certificado de discapacidad realizar el 100% de la jornada en régimen de teletrabajo (no controvertido y descriptores nº 59 y 118).

4º.-En fecha 17 de octubre de 2024 tuvo lugar una reunión entre responsables de la empresa y representantes de los trabajadores de las empresas del grupo. Finalizada la misma el Departamento de Recursos Humanos dio traslado del acta a los miembros de la RLT dándoles un plazo de 15 días para emitir informe. Se hace constar en tal acta que la directora de personas de RACC comunicaba lo siguiente (descriptor nº 126): *"en cuanto a las personas con discapacidad lo vamos a mover al 75%, para que tengan contacto con la oficina"y que "seremos flexibles porque se trata de un colectivo con circunstancias especial".*

5º.-La política de teletrabajo de la empresa a partir del 1 de enero de 2025 permite a las personas con certificado de discapacidad realizar el 75% de la jornada en régimen de teletrabajo (descriptores nº 119 y 120).

6º.-Consta que 7 trabajadores/as con grado de discapacidad reconocido, de un total de 27, han solicitado el 100% de teletrabajo (descriptores nº 138, 140, 144).»

QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Reial Automòbil Club de Catalunya, S.A. (RACC) y Acaservi, S.A. (ACASERVI) en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo de la letra c) del artículo 207 LRJS, denunciándose el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales, habiéndose producido indefensión, al existir incongruencia *extra petit* por haberse pronunciado la sentencia sobre extremos no invocados por las partes en el procedimiento, contraviniendo lo previsto en el art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ("LEC").

SEGUNDO.- Al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS denunciándose la infracción del artículo 59 del estatuto de los trabajadores y del artículo 138.1 LRJS y su jurisprudencia concordante, la acción se encuentra caducada por haber transcurrido el plazo de veinte días hábiles para interponer la demanda.

TERCERO.- Al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS denunciándose la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y su jurisprudencia concordante, así como art. 8 LTD. La modificación introducida en la política de teletrabajo de la compañía no debe tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin que tampoco se haya modificado ilícitamente los acuerdos individuales. Se denuncia también la infracción de lo establecido en el art. 217.2 LEC.

El recurso fue impugnado por Confederación General del Trabajo (C.G.T.) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

SEXTO.-Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de julio de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.Se plantean tres cuestiones jurídicas en el presente recurso de casación:

Si la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional incurrió en incongruencia extra petita al resolver la controversia con fundamento en el artículo 8.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante, LTD), cuando la parte actora únicamente había invocado el incumplimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores;

Si la acción ejercitada había caducado por presentarse la demanda transcurrido el plazo de veinte días hábiles previsto en el artículo 138.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social;

Y si la variación del porcentaje de teletrabajo aplicable a las personas con discapacidad reconocida constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo a efectos del artículo 41 ET y del artículo 8 LTD.

2.La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo en impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra el grupo de empresas RACC, formado por su entidad dominante, el Reial Automòbil Club de Catalunya, Acaservi S.A., Codi Servi S.L.U. y ServiHogar Gestion 24 Horas S.L. La acción ejercitada fundaba la pretensión en la alegada existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa sin observar el procedimiento del artículo 41 ET, debido a que en octubre de 2024 las diversas empresas del grupo habían indicado que iban a proceder a una modificación unilateral de los criterios que venían aplicando en materia de teletrabajo, pese a que esos criterios habían sido fruto de un acuerdo alcanzado en el procedimiento de conflicto colectivo seguido previamente ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Dado que en la demanda no se especificaba la concreta modificación producida que se impugnaba, por diligencia de ordenación ulterior el órgano judicial de instancia requirió a la parte demandante a fin de que indicase los términos de la modificación sustancial impugnada. El sindicato demandante presentó escrito desistiendo de la acción inicialmente ejercitada contra la mercantil Codi Servi S.L.U. e indicando que la modificación sustancial realizada objeto de la demanda "consiste en la modificación, para las personas con discapacidad, de realizar el 100% de su jornada laboral en modo de teletrabajo, reduciéndose a tan solo el 75% de la jornada en esta modalidad. Igualmente, de acuerdo con la transacción alcanzada en su día en la ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el parámetro de la productividad quedaba excluido del cómputo salarial de las personas con discapacidad, si bien ahora la empresa pretende incluirlo de nuevo".

En el acto del juicio la parte demandante desistió igualmente de su pretensión frente a Servi Hogar Gestión 24 Horas S.L. y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF se adhirieron a la demanda.

3.La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la excepción de caducidad opuesta por las empresas demandadas y, estimando íntegramente la demanda, declaró la nulidad de la modificación consistente en la reducción desde el 1 de enero de 2025 del porcentaje de presencialidad de las personas con grado de discapacidad reconocido. La resolución de instancia se fundamentó, en síntesis, en que la variación unilateral del porcentaje de presencialidad pactado en acuerdos individuales con los trabajadores con discapacidad requería, de conformidad con el artículo 8.1 LTD, un nuevo acuerdo individual por escrito. Y añade que "tal actuación, que no se niega se ha efectuado tras la reunión informativa de 17 de octubre de 2024 y con efectos de 1 de enero de 2025, ha de ser considerada como una verdadera modificación sustancial de condiciones de trabajo". No obstante añade que no se ha acreditado "la introducción de variación alguna en cuanto al nivel de productividad de las personas con grado de discapacidad", por lo que la estimación solamente se refiere a los porcentajes de presencialidad.

4.Las empresas Reial Automòbil Club de Catalunya S.A. y Acaservi S.A. han interpuesto conjuntamente recurso de casación con los siguientes motivos:

El primero se ampara en la letra c del artículo 207 LRJS y denuncia incongruencia extra petita porque la sentencia recurrida resolvió el litigio aplicando el artículo 8.1 LTD y se dice que esa cuestión que no había sido objeto de debate procesal, sino que la parte demandante únicamente había invocado el artículo 41 ET como fundamento de su pretensión.

Los restantes, de carácter subsidiario, se amparan en la letra e del artículo 207 LRJS.

En el segundo se denuncia infracción del artículo 138.1 LRJS y del artículo 59 ET porque se dice que cuando se presentó la demanda el 10 de diciembre de 2024 la acción había caducado tomando en consideración como dies a quo del plazo de veinte días hábiles el 17 de octubre de 2024, fecha en la que se comunicó a la representación legal de los trabajadores la modificación prevista del porcentaje de teletrabajo.

En el tercero se alega infracción del artículo 41 ET, del artículo 8 LTD y del artículo 217.2 LEC, porque se dice que no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo porque la Política de Teletrabajo que amparaba el 100% de trabajo a distancia para las personas con discapacidad tenía vigencia determinada hasta el 31 de diciembre de 2024, y al expirar dicha vigencia decayeron también los acuerdos individuales vinculados a ella, conforme al artículo 5.3 LTD sobre la reversibilidad del trabajo a distancia.

5. Han presentado escritos de impugnación del recurso CGT y CSIF. El primero solicita la inadmisión del recurso por lo que entiende que es una "defectuosa técnica casacional" y el segundo reclama la desestimación de los tres motivos de casación.

6. El Ministerio Fiscal informa en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1. En el primer motivo de recurso, formulado al amparo de la letra c del artículo 207 LRJS, se denuncia la vulneración del artículo 218 LEC por incongruencia extra petita. Se alega que el sindicato demandante fundamentó su demanda exclusivamente en el incumplimiento del artículo 41 ET, sin hacer referencia en ningún momento al artículo 8.1 LTD. Se cita literalmente la demanda en cuanto dice que la parte entiende que la modificación del porcentaje de teletrabajo constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que debe ser declarada nula por no haber respetado lo establecido en la ley para su debida adopción y ser perjudicial para los trabajadores. Y se dice que pese a ello la Sala de instancia resolvió aplicando el artículo 8.1 LTD y con ello estimó la demanda por una causa jurídica que no había sido planteada ni debatida en el proceso, con vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

2. Las partes impugnantes y el Ministerio Fiscal consideran que el órgano judicial se limitó a seleccionar la norma aplicable a la controversia planteada sin alterar el objeto del proceso ni otorgar más de lo pedido.

3. La incongruencia extra petita se produce cuando el órgano judicial resuelve sobre pretensiones o cuestiones que no han sido deducidas por las partes, ya sea alterando la causa de pedir o concediendo algo cualitativamente distinto de lo pedido. No incurre, sin embargo, en dicho vicio el órgano judicial que, manteniendo inalterados el objeto del proceso y la pretensión ejercitada, procede a la calificación jurídica de los hechos conforme a las normas que considera aplicables, pues ello constituye ejercicio propio de la potestad jurisdiccional bajo el principio *iura novit curia*.

En el presente caso, la demanda tenía por objeto la declaración de nulidad de la reducción del porcentaje de teletrabajo de los trabajadores con certificado de discapacidad por considerar que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ilícita y pedía que se dejara sin efecto. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó esa misma pretensión y declaró la nulidad de la modificación denunciada en la demanda. No concedió cosa distinta de la pedida ni resolvió sobre pretensiones no planteadas. Por tanto no existe incongruencia en relación con lo pedido, ni tampoco en cuanto a la causa de pedir (considerar que se trata de una modificación de las condiciones de trabajo que no podía ser impuesta unilateralmente por la empresa).

La incongruencia que se denuncia en el recurso se refiere exclusivamente a la fundamentación jurídica de la pretensión. Sin embargo el artículo 80 LRJS no exige que la demanda en este orden jurisdiccional contenga una fundamentación jurídica, bastando con la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y la súplica correspondiente en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada. Para el supuesto de las demandas de conflicto colectivo el art. 157.1.c exige "una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada". Esa referencia sucinta a la regulación de los límites legales del *ius variandi* empresarial se contiene en la demanda y es la misma en que basa la sentencia recurrida su decisión, porque lo que hace es considerar que la exigencia de consentimiento del propio trabajador en la modificación del acuerdo de teletrabajo lleva la regulación de tal tipo de modificaciones al ámbito de las sustanciales y por tanto aplica el régimen del art. 41 ET. Por tanto no puede estimarse que concurra incongruencia si el órgano judicial concede lo pedido en la demanda sin alterar el sustrato fáctico expuesto en la misma y la configuración general de la causa de pedir, siendo de su responsabilidad seleccionar las normas y, en general, el Derecho aplicable, incluso si la demanda contiene alegaciones de orden jurídico. El hecho de que la demanda no se invoque una norma (como puede ser el artículo 8.1 LTD) no impide que el órgano judicial la aplique, pues el principio *iura novit curia* exige que el órgano judicial que conoce el Derecho seleccione y aplique las normas que resulten pertinentes para la resolución de la controversia. Lo que no puede es alterar los hechos o la pretensión, algo que en el presente caso no se produce.

En definitiva la aplicación del artículo 8.1 LTD no supone una alteración del objeto del proceso, sino solamente la selección, correcta o no, de una de las normas aplicables a la controversia, ya que el trabajo a distancia se rige tanto por el régimen general del Estatuto de los Trabajadores, como por el régimen específico que para esta modalidad de trabajo se regula en la Ley 10/2021, de manera que ambas normas son aplicables a los

hechos enjuiciados para resolver la pretensión del suplico de la demanda. Cuestión distinta es si la decisión empresarial cuestionada judicialmente constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tal y como ha estimado la sentencia recurrida, pero ello es materia que ya pertenece al fondo del asunto.

Por ello venimos a desestimar el primer motivo de casación.

TERCERO.- 1.El motivo segundo del recurso, amparado en la letra e del artículo 207 LRJS, denuncia la infracción de los artículos 138.1 LRJS y 59 ET. Las recurrentes sostienen que el *dies a quo* del plazo de caducidad de veinte días hábiles para el ejercicio de la acción de impugnación de modificación sustancial debió fijarse en el 17 de octubre de 2024, fecha en la que la directora de Personas de RACC comunicó a la representación legal de las personas trabajadoras la intención de la empresa de modificar el porcentaje de presencialidad de los trabajadores con discapacidad, siendo la demanda presentada el 10 de diciembre de 2024. Alegan que la propia demanda de CGT habría reconocido en su hecho cuarto que el *dies a quo* era el 17 de octubre de 2024.

2.Para resolver esta cuestión hemos de reproducir en primer lugar lo que dice el hecho cuarto de la demanda, al que se alude por las recurrentes:

"Que, en fecha 17 de octubre de 2024, en el seno de las diversas empresas que componen el Grupo RACC, la dirección, aprovechando el marco de la negociación colectiva de otras materias, indicó que iba a proceder a la modificación unilateral de los criterios que se venían aplicando para el teletrabajo sin especificar el carácter completo de la modificación ni la fecha efectiva de su entrada en vigor."

A su vez los hechos probados de la sentencia lo que recogen es lo siguiente:

"En fecha 17 de octubre de 2024 tuvo lugar una reunión entre responsables de la empresa y representantes de los trabajadores de las empresas del grupo. Finalizada la misma el Departamento de Recursos Humanos dio traslado del acta a los miembros de la RLT dándoles un plazo de 15 días para emitir informe. Se hace constar en tal acta que la directora de personas de RACC comunicaba lo siguiente (descriptor nº 126): "en cuanto a las personas con discapacidad lo vamos a mover al 75%, para que tengan contacto con la oficina" y que "seremos flexibles porque se trata de un colectivo con circunstancias especial."

Después el ordinal quinto dice:

"La política de teletrabajo de la empresa a partir del 1 de enero de 2025 permite a las personas con certificado de discapacidad realizar el 75% de la jornada en régimen de teletrabajo"

Por consiguiente el punto concreto objeto de la impugnación (el porcentaje máximo de teletrabajo del 75% para las personas con discapacidad) fue mencionado por la directora de personas de RACC en esa reunión de 17 de octubre de 2024, si bien no comenzó a aplicarse hasta el 1 de enero de 2025. No consta otra comunicación intermedia entre ambas fechas. Esta es la resultancia fáctica del proceso a la que debemos atenernos, al no haber sido modificada por vía de recurso.

3.Conforme a la doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala, el *dies a quo* del plazo de caducidad previsto en el artículo 138.1 LRJS se aplica a la impugnación colectiva de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por el procedimiento de conflicto colectivo, pero exige una notificación por escrito de la comunicación empresarial. Esa comunicación, en el caso de la impugnación realizada por los representantes legales de las personas trabajadoras, es la que se haya realizado al órgano de representación colectiva o sindical impugnante o, si se ha tramitado el preceptivo periodo de consultas, a la parte social de la comisión negociadora.

Ya en sentencias como las de 21 de mayo de 2013 (rec 53/2012), 21 de octubre de 2014 (rec 289/2013) o la nº 514/2016, de 9 de junio (rec. 214/2015) ya dijimos que el artículo 138.1 de la LRJS, en relación con el proceso de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo establece que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes y por eso el plazo no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. No basta con acreditar que la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, incluso si se puso de manifiesto oralmente en el periodo de consultas y se recogió en las actas del mismo ("sin que al acta levantada en el periodo de consultas en la que se informó del resultado del acuerdo y cierre del periodo de consultas, se le pueda dar el valor de la notificación legalmente exigible"), si no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en las reuniones llevadas a cabo. Tampoco hemos considerado suficiente para cubrir el requisito de notificación escrita una nota de régimen interno publicada en el tablón de anuncios de la empresa. En definitiva la notificación escrita

es una garantía de seguridad jurídica necesaria para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción y por ello debe haberse producido necesariamente.

Por otra parte para que se inicie el cómputo del plazo es preciso que la comunicación escrita de la empresa sea clara, explique con el detalle suficiente el contenido y alcance de la modificación y además sea definitiva, esto es, exprese una decisión final de la empresa, de manera que se vaya a aplicar en la fecha que se señale sin necesidad de ulteriores reiteraciones. La comunicación debe permitir a la parte afectada conocer con certeza que la empresa ha adoptado la decisión de proceder a la modificación de las condiciones de trabajo, siendo por lo demás indiferente que la empresa haya seguido previamente el procedimiento de consultas del artículo 41 ET. La sentencia de esta Sala Cuarta 1342/2024, de 11 de diciembre de 2024, rec 41/2023, lo resume así:

"Esta Sala ha examinado la caducidad de la acción de impugnación de MSCT de carácter colectivo:

a) La sentencia del TS 30/2017, de 12 de enero (rec. 26/2016) argumenta: «El artículo 138.1 LRJS contiene un mandato claro sobre la cuestión examinada: el plazo de caducidad no comenzará a computarse hasta que tenga lugar la notificación por escrito, de la empresa a sus trabajadores o representantes. Por tanto, aunque las normas sustantivas no reflejen esta obligación de manera nítida, incluso aunque se considere que la misma es ajena al periodo de consultas, lo cierto es que existe una norma con rango de Ley específicamente dedicada a la fijación del dies a quo.»

b) La sentencia del TS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018) explica que el art. 138.1 de la LRJS contiene una «rotunda previsión legal (que) nos ha llevado a afirmar que, tras la entrada en vigor de esta nueva ley procesal, dicho plazo es aplicable en todo caso y con independencia de que la empresa no hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET para implantar las medidas en litigio, resultando por ello intrascendente cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento de tal procedimiento, en tanto que "La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social».

Esta Sala declaró caducada la acción de impugnación de una MSCT de carácter colectivo que se había notificado por correo electrónico enviado por la empresa a todos los profesores en el que les informó de que se había aprobado el nuevo sistema de evaluación y reglamento del profesorado que se aplicaría a partir del curso 2017/2018, cuyo texto íntegro se acompañaba: «con aquel correo electrónico de la empresa de 3 de julio de 2017, se ha producido en este caso la notificación por escrito a los trabajadores y a sus representantes legales que exigen los arts. 59.4 ET y 138.1 LRJS. A partir de esa fecha se desencadena el plazo de caducidad de veinte días hábiles que estos preceptos legales establecen para el ejercicio de la acción».

En el mismo sentido se pronunció la sentencia del TS 765/2021, de 7 de julio (rec. 80/2020): «Queda con ello claro que el instituto de la caducidad es igualmente de aplicación cuando la empresa no ha seguido el preceptivo procedimiento del art. 41 ET para implementar la medida.»

c) La reciente sentencia del TS 1227/2024, de 30 de octubre (rec. 279/2022) ha reiterado esa doctrina. Se trataba de una acción de impugnación de una MSCT de carácter colectivo que había sido comunicada por escrito a la plantilla el 25 de marzo de 2022. La demanda se interpuso el día 11 de abril de 2022. En esa fecha no había transcurrido el plazo de caducidad de veinte días de los arts. 41.2 y 59.4 del ET y del art. 138.1 de la LRJS."

4. Por tanto lo que hemos de comprobar es si en la fecha pretendida se produjo una notificación escrita a la RLPT de una decisión empresarial definitiva que claramente estableciese que el porcentaje de teletrabajo de las personas discapacitadas pasaba a tener un máximo del 75%. Como hemos visto consta en los hechos probados de la sentencia recurrida, a los que debemos atenernos, que en la reunión del 17 de octubre de 2024 la directora de Personas de RACC comunicó a la RLPT la intención de la empresa de modificar el porcentaje de presencialidad de los trabajadores con discapacidad, dándose traslado del acta con un plazo de quince días para que la representación de los trabajadores emitiese informe. No consta en los hechos probados que en dicha fecha se produjera una notificación escrita a la representación legal de las personas trabajadoras, sino únicamente la comunicación oral durante una reunión de la intención de introducir ese cambio. Aunque se levantase acta de la reunión y en ese acta se hiciese figurar como contenido de la misma la existencia de esa comunicación oral, el acta no sustituye a la notificación escrita a la RLPT.

Por otra parte lo que consta es que la comunicación de la empresa a la RLPT no era definitiva, sino que abría un plazo de quince días para que formulase alegaciones. Por tanto, aunque se hubiera realizado tal comunicación por escrito, su contenido no es una decisión ya adoptada por la empresa y definitiva, porque entonces el plazo de alegaciones abierto carecería de objeto. Evidentemente ese plazo de alegaciones escritas no es equiparable al periodo de negociación y consultas exigido por el artículo 41 ET, pero incluso si lo

fuera la decisión empresarial ha de adoptarse y comunicarse una vez finalizado el mismo y no antes. Si la comunicación lo que hace es abrir un periodo de alegaciones o de negociación y consultas, no puede situarse en la misma el día a quo del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción impugnatoria.

Por todo ello no podemos considerar el 17 de octubre de 2024 como día a quo del plazo de caducidad, tal y como se pretende en este motivo de recurso. No constando una comunicación escrita posterior a esa fecha, la demanda, presentada el 10 de diciembre de 2024, no puede ser calificada de extemporánea a los efectos del artículo 138.1 LRJS. Procede por ello la desestimación del motivo segundo del recurso.

CUARTO.- 1.El tercer motivo del recurso, formulado también con carácter subsidiario, se ampara en la letra e del artículo 207 LRJS y denuncia la infracción del artículo 41 ET, del artículo 8 LTD y del artículo 217.2 LEC. La parte recurrente sostiene que no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo porque la Política de Teletrabajo que amparaba el porcentaje del 100% de trabajo a distancia para las personas con discapacidad tenía vigencia determinada hasta el 31 de diciembre de 2024 y, al expirar dicha vigencia, decayeron también los acuerdos individuales vinculados a ella, conforme al artículo 5.3 LTD sobre la reversibilidad del trabajo a distancia. Alega igualmente que no existe condición más beneficiosa y que la carga de la prueba correspondía a la parte actora conforme al artículo 217.2 LEC.

2.La cuestión controvertida en este motivo consiste en determinar si la variación del porcentaje de teletrabajo aplicable a los trabajadores con certificado de discapacidad del Grupo RACC, reducido por decisión unilateral de la empresa del 100% al 75% a partir del 1 de enero de 2025, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo sujeta al procedimiento establecido en el artículo 41 ET cuando se ha impuesto unilateralmente sin pactar individualmente la misma con los trabajadores afectados conforme al artículo 8.1 LTD.

3.Consta en los hechos probados de la sentencia recurrida, cuya revisión fáctica no ha instado ninguna de las partes, que desde el 4 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 la empresa firmaba acuerdos de teletrabajo con las personas trabajadoras con discapacidad en virtud de los cuales el porcentaje de teletrabajo alcanzaba el 100% y a finales de 2024 adoptó la decisión, que comunicó oralmente al comité en la reunión anteriormente referida, que desde el 1 de enero de 2025 el porcentaje máximo de la jornada en régimen de teletrabajo para las personas con discapacidad sería del 75%.

Hay que tener en cuenta también que:

a) La empresa inicialmente estableció unilateralmente su política en materia de teletrabajo fijando los términos en los que aceptaba el mismo, de manera que los acuerdos individuales de teletrabajo que suscribió seguían las pautas fijadas por dicha política, incluyendo la posibilidad de que el 100% de la jornada se realizase en régimen de teletrabajo;

b) En 2023 se produjo un acuerdo colectivo en conciliación en procedimiento judicial de conflicto colectivo por el cual se acordó mantener la política establecida con anterioridad por la empresa con determinadas modificaciones. Ese acuerdo, por el cual la empresa asumía que las personas discapacitadas pudieran prestar en teletrabajo el 100% de su jornada, tenía una vigencia temporal limitada al 31 de diciembre de 2024.

Lo que la empresa recurrente sostiene es que conforme a la Ley 10/2021 los acuerdos individuales de teletrabajo son reversibles tanto para la empresa como para la persona trabajadora y que desde que finalizó el plazo de vigencia pactado del acuerdo conciliatorio sobre la política de teletrabajo la empresa ya no tenía compromiso alguno de aceptar un porcentaje de teletrabajo del 100% en el caso de personas trabajadoras con discapacidad. Por tanto su decisión de fijar un límite porcentual del 75% a partir del 1 de enero de 2025 no es contrario a lo pactado, puesto que ya no estaba vigente, sino que es una mera manifestación de la naturaleza reversible para ambas partes de los acuerdos de teletrabajo, sin que pueda considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva que requiriese de un periodo de consultas conforme al artículo 41 ET.

4.La reforma del artículo 41 ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, además de suprimir la autorización administrativa previa de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, introdujo una importante diferencia entre aquellas de naturaleza individual y las de naturaleza colectiva, imponiendo para estas segundas la necesaria tramitación previa de un periodo de negociación y consultas con los representantes de los trabajadores cuya ausencia sería determinante de la nulidad de la decisión empresarial de modificación. Este régimen jurídico sigue vigente en lo sustancial y es el que en este caso ha llevado a decretar la nulidad de la decisión empresarial a la Sala de instancia.

Sin embargo la diferencia entre lo que debe considerarse como modificación individual o colectiva sufrió una relevante transformación con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. El concepto que introdujo en su momento la Ley 11/1994 es que la modificación individual era la que afectaba a condiciones de trabajo de

que disfrutasen los trabajadores a título individual, mientras que la modificación colectiva era la que afectara a aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Debe matizarse que ni entonces ni ahora se permite la inaplicación por esta vía de los derechos y condiciones regulados en convenios colectivos estatutarios, para lo cual la única vía posible aparece actualmente en el art 82.3 ET.

En ese contexto normativo lo relevante no era por tanto el número de trabajadores afectados por la decisión empresarial, sino la fuente de la condición de trabajo objeto de la modificación.

Esta configuración de lo colectivo era desde luego de gran importancia teórica y práctica, porque servía para delimitar las condiciones de trabajo que quedaban bajo la soberanía del trabajador individual, indisponibles para la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, de aquellas otras que por el contrario quedaban sujetas a la negociación colectiva obligatoriamente y no podían llevarse a la negociación individual, menos todavía a la negociación plural o en masa. Si estuviéramos bajo aquel régimen jurídico resultaría.

a) Que un acuerdo individual de teletrabajo alcanzado al amparo de la Ley 10/2021, al provenir de la autonomía puramente individual de las partes, no sería susceptible de ser sometida a la negociación con los representantes legales de los trabajadores, sino única y exclusivamente con el trabajador individual;

b) Por el contrario, un acuerdo colectivo, como sería aquel que se alcanzó ante la Audiencia Nacional en conciliación en el proceso de conflicto colectivo, tiene la misma eficacia atribuida a los convenios estatutarios, si las partes tienen la legitimación necesaria para ello, o a los pactos extraestatutarios en otro caso (artículo 156 LRJS). La modificación de las condiciones establecidas en ese tipo de acuerdos tendría naturaleza colectiva y exigiría un periodo de consultas previo con la RLPT.

5. Ocurre sin embargo que ya en el año 1994 se estableció una importante excepción, de manera que en ciertas materias de gran transcendencia práctica (las modificaciones funcionales y de horario de trabajo) se adoptó el criterio diferenciador propio de los despidos colectivos (art 51 ET), de manera que lo relevante en esos supuestos no era la fuente de la condición de trabajo modificada, sino única y exclusivamente el número de trabajadores afectados. Por encima de un umbral la modificación sería colectiva y por debajo del mismo no lo sería.

Ese régimen especial pasó a ser el único aplicable a partir del Real Decreto-ley 3/2012, cuya regulación sigue hoy sin cambios en este punto en el precepto legal vigente. El nuevo texto del art 41 ET pasó a definir las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas como las que afecten a un número de trabajadores por encima de un determinado umbral, siendo irrelevante cuál sea su fuente, esto es, tanto si se trata de "condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo" como si las condiciones están reconocidas "en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

El efecto de esta reforma legal fue una redefinición del ámbito competencial de la representación colectiva de las personas trabajadoras, de manera que ésta pasó a tener la capacidad para negociar condiciones de trabajo reconocidas a las personas trabajadoras de forma individual en sus contratos, siempre que el número de afectados superase el umbral definido por la Ley, tomado del que se aplica en materia de despidos colectivos. Por el contrario, pese a que se trate de condiciones reconocidas en pactos colectivos o por decisiones del empresario de alcance colectivo, se entiende que la modificación de las mismas no precisa negociación colectiva previa si no se alcanzan los indicados umbrales numéricos. Estos criterios probablemente haya de releerse a la vista tanto de la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores, como de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 4 de junio de 2026 en el asunto C-907/24 (esto es, a la luz de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos), pero ello es materia ajena al planteamiento de las partes del presente proceso.

Si aplicásemos esos criterios al caso que nos ocupa, lo que habría de comprobarse es si la decisión de alterar el porcentaje de jornada en régimen de teletrabajo, que no cabe duda que debe considerarse una "modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo", afecta a un número de trabajadores superior al umbral de lo colectivo, puesto que ese sería el criterio determinante de la obligación de negociación y consulta impuesta en el art. 41 ET. Sería irrelevante en tal supuesto que la vigencia del acuerdo colectivo sobre política de teletrabajo hubiera vencido el 31 de diciembre de 2024, porque lo cierto es que, como hemos dicho, en el marco del artículo 41 ET cuál sea la fuente de la condición de trabajo que se modifica (el acuerdo individual o un pacto colectivo) no es relevante desde la reforma de 2012. Lo cierto es que existían los acuerdos individuales de teletrabajo y que los mismos son modificados.

6.Sin embargo este no es el criterio aplicable en materia de teletrabajo, dado que en esta materia rige una ley especial que es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. Su artículo 8.1 dispone:

"La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras."

Por tanto cuando una de las partes desee modificar el porcentaje de trabajo a distancia, deberá seguirse para ello el mismo procedimiento que para la formalización del acuerdo inicial, esto es, se requiere un nuevo acuerdo individual por escrito. El artículo 5.1 de la Ley 10/2021 claramente establece que la negociación sobre el trabajo a distancia es de naturaleza individual y no colectiva y dice que debe pactarse individualmente, sin que la realización de trabajo a distancia pueda ser impuesta a la persona trabajadora "en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores".

Dicho precepto remite por consiguiente a una negociación individual en todo caso y por eso el artículo 8.1 de la Ley no confiere a la representación de las personas trabajadoras funciones negociadoras en el caso de modificación del acuerdo de trabajo a distancia, sino solamente de información a posteriori.

Del régimen legal resulta que la negociación colectiva no puede imponer el trabajo a distancia, ni imponer modificaciones de los acuerdos individuales suscritos, a diferencia de lo que ocurre con otras condiciones de trabajo que sí quedan plenamente bajo el ámbito del art 41 ET.

Hemos explicado en nuestra sentencia 476/2026, de 12 de mayo (rec 31/2025) que la Ley no impone una obligación al empresario de negociación colectiva previa a la suscripción de acuerdos de trabajo a distancia con trabajadores individuales y tampoco la impone para la modificación de los mismos. Sin embargo la Ley laboral constituye una norma de ius cogens relativa, en cuanto admite pactos individuales o colectivos que dispongan de su contenido pero solamente en tanto en cuanto dichos pactos superen las garantías legales mínimas. Por tanto es perfectamente posible que un convenio colectivo establezca condiciones sobre trabajo a distancia que mejoren en favor de los trabajadores los mínimos legales. De hecho la Ley 10/2021 contiene numerosas llamadas a la negociación colectiva. Así lo destacamos en la indicada sentencia de la Sala:

"En una primera aproximación, podría parecer que la Ley 10/2021 refuerza la autonomía individual de la voluntad, cuando, sin embargo, dicha autonomía se halla obligadamente limitada en el ordenamiento laboral por su carácter «compensador e igualador» de la desigualdad entre las partes del contrato de trabajo (STC 3/1983, de 25 de enero), lo que conduce a la necesaria prevalencia de la autonomía colectiva sobre la individual (artículo 37.1 CE, y, por todas, STC 105/1992, de 1 de julio, y STS 880/2025, de 2 de octubre, rec. 42/2025), y a la promulgación de normas estatales laborales derivadas de la configuración de nuestro Estado como social y democrático de derecho (artículos 1.1 , 9.2 y 35.2 y CE).

Lo que sucede es que, al exigirse legal e insoslayablemente la voluntariedad en el trabajo a distancia, es imprescindible la intervención de la autonomía de voluntad. Ahora bien, y con independencia de su mayor o menor efectividad en la regulación real del trabajo a distancia, lo cierto es que la Ley 10/2021 es bien consciente de la centralidad entre nosotros del derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) y realiza numerosas llamadas e invitaciones a dicha negociación para que regule el trabajo a distancia (entre otras, disposición adicional primera y artículos 5.1 y 3, 7, 8.3 , 11.1, 12.2 , 13, 14, 17.3 y 18.2 Ley 10/2021).

Sin embargo, la Ley 10/2021 no establece que el acuerdo de trabajo a distancia a suscribir por las partes del contrato de trabajo tenga que ser previamente negociado con la representación legal de los trabajadores. Otra cosa es que la negociación colectiva introduzca previsiones al respecto, pues, al menos en las empresas en las que las que el trabajo a distancia esté muy generalizado y las funciones a realizar por los teletrabajadores sean similares, parece razonable que exista, como sucede en el presente caso, un acuerdo tipo de trabajo a distancia."

Por tanto es perfectamente posible que un pacto colectivo suprima, limite o condicione las facultades de la empresa en relación con el trabajo a distancia, entre ellos la voluntariedad o la reversibilidad. Lo que no podrá hacer es reducir las garantías y derechos del trabajador, de manera que, por ejemplo, no puede habilitar al empresario para imponer condiciones o modificaciones en términos más desfavorables para la persona trabajadora que los permitidos por la Ley, ni puede atribuir a los representantes de los trabajadores la facultad dispositiva sobre el contenido del pacto, puesto que la Ley garantiza siempre la voluntariedad para el trabajador individual y residencia en la persona trabajadora las decisiones sobre su continuidad o su modificación. Se trata de un supuesto análogo a la conversión del contrato a jornada completa en tiempo parcial (o viceversa) conforme al artículo 12.4.e ET, en el que ni siquiera la concurrencia de una causa ETOP permite al empresario la imposición unilateral de un cambio.

7. Cuando existe un acuerdo colectivo sobre trabajo a distancia la posibilidad de que el empresario introduzca modificaciones contrarias a lo establecido en el mismo exige diferenciar:

a) Si el acuerdo colectivo tiene el valor y eficacia de un convenio colectivo estatutario, su inaplicación solamente sería posible por la vía del art. 82.3 ET.

b) Si se trata de un acuerdo colectivo que no tenga tal naturaleza y eficacia, la inaplicación del mismo exige que la empresa acredite causas suficientes de carácter económico, técnico, organizativo o productivo y además que siga el procedimiento del art 41 ET y tramite el preceptivo periodo de consultas.

Este último régimen será también aplicable cuando exista una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos en materia de teletrabajo (como puede ser una "política de teletrabajo" adoptada formalmente y comunicada a las personas trabajadoras y/o a sus representantes), puesto que las modificaciones contractuales que afecten a tales decisiones unilaterales del empresario quedan sujetas al régimen del artículo 41 ET, según dispone dicho precepto.

8. Por el contrario cuando no existe pacto colectivo, ni decisión unilateral empresarial de alcance colectivo, que limiten las facultades y poderes empresariales en materia de teletrabajo, se aplicará el régimen legal de la Ley 10/2021 como *lex specialis* sobre el art. 41 ET. La Ley 10/2021 residencia siempre la negociación de la modificación del pacto sobre teletrabajo en el ámbito individual, sea cuál sea el número de trabajadores afectados. La norma legal no solamente no permite que la negociación colectiva asuma facultades individuales de la persona trabajadora, imponiéndole mediante acuerdos colectivos condiciones o modificaciones contra su concreta voluntad, sino que además no exige que la negociación de las modificaciones que se quieran introducir por la empresa en los acuerdos individuales de teletrabajo se eleven del nivel individual al colectivo sea cuál sea el número de trabajadores afectados. Esa exigencia podría introducirse por convenio o acuerdo colectivo, pero no resulta de la Ley.

En definitiva podemos decir que la Ley 10/2021, para la concreta materia del teletrabajo, ha retornado de alguna manera al concepto de modificación colectiva vs individual anterior al Real Decreto-ley 3/2012, residenciando la diferencia entre ambas en la fuente de la concreta condición de que se trate y no en el número de trabajadores afectados.

QUINTO.- 1. Todo lo anterior debemos aplicarlo a la resolución del caso en función de las circunstancias concurrentes.

2. Lo primero que se observa es que el acuerdo sobre política de teletrabajo alcanzado en conciliación ante la Audiencia Nacional sustituyó la anterior política unilateral de la empresa, asumiendo su contenido, con las adiciones y modificaciones acordadas, en el contenido de un acuerdo colectivo, cuya eficacia es la atribuida a los convenios colectivos conforme al artículo 156.2 LRJS. Desde ese momento la naturaleza de esa política empresarial de ordenación del teletrabajo pasó a ser la de acuerdo. Ya no tenemos por tanto una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, sino un acuerdo colectivo alcanzado en conciliación que incorpora el conjunto de la política empresarial.

En ese sentido debemos decir que si el citado acuerdo colectivo estuviera vigente, teniendo en cuenta que atribuía el derecho a las personas trabajadoras con discapacidad a que su porcentaje de teletrabajo alcanzase el 100% de la jornada, ese derecho no podría ser inaplicado unilateralmente por la empresa. Si durante la vigencia del mismo la empresa hubiera querido inaplicarlo, ello solamente sería posible en su caso por la vía del descuelgue convencional del art. 82.3 ET si las partes pactantes tenían la legitimación negocial propia de un convenio estatutario, o por la vía del art 41 ET si no la tuvieran y debiéramos considerar su eficacia como extraestatutaria.

Ello nos debe llevar a determinar si el acuerdo conciliatorio estaba vigente el 1 de enero de 2025, cuando se introduce la modificación.

2. El punto VII de aquel acuerdo estableció:

"La vigencia establecida coincide con el establecido en la citada Política, esto es, 31 de diciembre de 2024".

En el caso de acuerdos de eficacia extraestatutaria su vigencia será siempre la pactada. La duda puede sobrevenir cuando se trata de un acuerdo que por la legitimación de las partes que los firman tenga la misma eficacia atribuida a los convenios estatutarios por el artículo 82 ET (art 156.2 ET), puesto que en tal caso se podría entender aplicable el art. 86 ET sobre su vigencia, prórroga y ultraactividad. Ello conduciría en un caso como el presente a plantearnos si una vez llegado el término fijado en el acuerdo (el 31 de diciembre de 2024) y habiendo sido denunciado el mismo (puesto que tal denuncia se produjo claramente en la reunión de octubre de 2024) sería aplicable la ultraactividad dispuesta en el artículo 86.3 ET.

En este caso la respuesta ha de ser negativa. Primero porque no consta en hechos probados cuáles fueron las partes que negociaron el acuerdo por parte de las personas trabajadoras y por tanto no puede valorarse su legitimación para suscribir un acuerdo con valor de convenio estatutario. Segundo porque, incluso aunque tuvieran tal legitimación, no consta que el acuerdo se tramitase como convenio colectivo estatutario y de hecho no fue objeto de publicación oficial. Y tercero porque parece claro que la voluntad de las partes fue fijar un término final de su vigencia no prorrogable sin un nuevo acuerdo. El artículo 86.3 ET prevé la aplicación de la ultraactividad, salvo pacto en contrario, "durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo". Por tanto para que esa norma se aplique es preciso que existan tales negociaciones porque haya una voluntad de las partes de renovar el convenio colectivo o, cuando menos, que si tales negociaciones no se desarrollan sea por causa imputable a la empresa que incumple su deber de negociación ex artículo 89.1 ET. Pero aquí no puede aplicarse esa obligación de negociar, porque como ya hemos dicho en la sentencia 1342/2024, de 11 de diciembre de 2024, rec 41/2023, la configuración legal del régimen de teletrabajo no impone ninguna obligación de negociación colectiva, dejando la negociación de los acuerdos de teletrabajo en el ámbito de los trabajadores individuales. Una vez vencido el acuerdo conciliatorio sobre teletrabajo alcanzado no existe base jurídica para establecer que la empresa estuviera obligada a la negociación de un segundo acuerdo colectivo sobre esta materia.

Por tanto a fecha 1 de enero de 2025, cuando se introdujo la nueva política empresarial en materia de teletrabajo que fijó en el 75% el máximo de jornada en régimen de teletrabajo para las personas discapacitadas, no existía ya un acuerdo colectivo que pudiera ser contravenido. No era preciso acudir a la negociación colectiva para su inaplicación en los términos vistos, quedando residenciada de nuevo la negociación de los acuerdos de teletrabajo en el ámbito puramente individual.

3. Es cierto que la desaparición del pacto colectivo no conlleva la extinción de los acuerdos individuales de teletrabajo, pero sí tiene un claro efecto sobre este procedimiento. La decisión empresarial de modificar el mínimo de presencialidad aplicable anteriormente ya no contraviene ningún acuerdo ni decisión unilateral vigente, sino que queda sujeta única y exclusivamente al régimen de la Ley 10/2021, que somete la modificación de los términos de los acuerdos individuales a la negociación puramente individual.

Esto no significa que la reducción introducida por la empresa del régimen de presencialidad aplicable a los trabajadores discapacitados sea lícita.

La Ley diferencia entre modificación del acuerdo y reversibilidad. El artículo 5.1 establece que el trabajo a distancia es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, de forma que su legalidad requiere siempre de un acuerdo individual de trabajo a distancia. Y además de ello resulta que una vez alcanzado el acuerdo el artículo 5.3 nos dice que "la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora". Después añade que "el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse (sic) 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". La reversibilidad por tanto es siempre completa e implica dejar sin efecto el acuerdo de trabajo a distancia. Para que sea posible es necesario que el trabajador no hubiera sido contratado inicialmente para desempeñar trabajo a distancia, sino que el acuerdo se alcance "desde una modalidad de trabajo presencial". Y además la forma y modalidades de ejercicio de esa reversibilidad ha de sujetarse a los términos que se regulen en el convenio colectivo o en el propio acuerdo de trabajo a distancia.

En cambio la modificación "de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad" no puede ser nunca unilateral, sino que requiere de un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de manera individual. No es aplicable el art. 41 ET, porque no puede imponerse unilateralmente por la empresa contra la voluntad del trabajador, incluso aunque acreditase causas ETOP que lo pudieran justificar, ni siquiera en virtud de un acuerdo colectivo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras. El acuerdo de teletrabajo forma parte del acervo individual y propio de cada trabajador y no es disponible de forma colectiva. No cabe por tanto un periodo de consultas a tales efectos y, siendo esto así, tampoco puede declararse nula la decisión empresarial por el mero hecho de no haberse desarrollado el periodo de consultas, como ha hecho la sentencia recurrida. Ello solamente hubiera sido necesario si se tratase de inaplicar un acuerdo colectivo no estatutario, como hemos visto, pero tal acuerdo a fecha de 1 de enero de 2025 no estaba vigente.

4. Por consiguiente, aún siendo cierto que las modificaciones de los acuerdos individuales de trabajo a distancia objeto del conflicto colectivo son ilegales (por ser contrarias al art. 8.1 de la Ley 10/2021) cuando no se hagan mediante pacto con el concreto trabajador individual, eso no significa que estemos ante una modificación sustancial de naturaleza colectiva sujeta a un preceptivo periodo de consultas con arreglo al art 41 ET, que pueda ser anulada por la omisión de aquel periodo de consultas. La decisión de la sentencia



de instancia de someter las modificaciones de los acuerdos individuales de trabajo a distancia al régimen procedimental y procesal de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no es correcta.

De aquí resulta que la pretensión de la demanda de que se declarase la nulidad de la modificación del porcentaje de presencialidad de los acuerdos de trabajo a distancia no podía ser estimada en relación con todos y cada uno de los trabajadores discapacitados que venían prestando servicios con el porcentaje del 100%. No estamos ante una modificación sustancial colectiva que se ajuste al régimen legal del art 41 y por tanto exija de un periodo de negociación y consulta cuando se excedan los umbrales numéricos de afectación previstos en la Ley, pero es cierto, como hemos visto, que las concretas modificaciones del acuerdo de trabajo a distancia impuestas por la empresa a los trabajadores individuales en cuanto al porcentaje de presencialidad, sin haber alcanzado un acuerdo individual con los mismos, es una modificación contraria a Derecho porque el régimen legal de tal modificación es más estricto del previsto en el artículo 41 ET y no permite su imposición unilateral al trabajador ni por voluntad unilateral del empleador (aunque pueda alegar causa para ello) ni por vía de acuerdo colectivo en un periodo de consultas. Consta en el ordinal sexto de los hechos probado que al menos siete trabajadores con discapacidad no han aceptado modificar el acuerdo para reducir el porcentaje de presencialidad por debajo del 100%.

La estimación parcial de la pretensión anulatoria no excede del ámbito de un procedimiento de conflicto colectivo, porque afecta a un grupo genérico de trabajadores susceptible de ulterior determinación en virtud de una circunstancia homogénea, que es el de los trabajadores discapacitados que antes del 1 de enero de 2025 tenían un acuerdo de trabajo a distancia con un porcentaje de teletrabajo del 100% y a los que la empresa ha reducido el porcentaje de jornada de teletrabajo sin su consentimiento.

La pretensión de que se declaren nulas todas las modificaciones del porcentaje de presencialidad de los acuerdos individuales de trabajo a distancia por la ausencia de periodo de consultas no puede ser estimada, porque la legalidad de cada modificación dependerá de que la concreta persona trabajadora haya dado su consentimiento individual a la misma. La pretensión de la demanda no debió ser estimada íntegramente, sino solamente de manera parcial en relación con las personas trabajadoras que no hayan dado el consentimiento al cambio de porcentaje de presencialidad. Procedía, por tanto, una estimación parcial de la demanda y no total, lo que lleva ahora a la estimación parcial del recurso de casación.

SEXTO.- 1.Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a estimar parcialmente el recurso de casación presentado.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas. Se ordena la devolución del depósito constituido para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.Estimar parcialmente el recurso de casación ordinaria interpuesto por la Letrada D^a Sara Luján Luján en nombre y representación de Reial Automòbil Club De Catalunya S.A. (RACC) y de Acaservi S.A.

2.Casar y anular la sentencia núm. 23/2025, de 13 de febrero de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los autos de conflicto colectivo núm. 397/2024.

3.Resolver el debate en la instancia, estimando parcialmente la demanda presentada por el Letrado D. Fernando Gómez Pérez-Carballo en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo, a la que se adhirieron la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios. Se declara la nulidad de la alteración del porcentaje de presencialidad de los trabajadores a distancia con la condición de discapacitados efectuada el 1 de enero de 2025 en relación con aquellos trabajadores que no hayan dado su consentimiento a la misma.

4.No se hace expresa condena a las costas del recurso. Se ordena la devolución del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.