TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA Y COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES

El trabajo a distancia, entendido como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Dicha norma, sin embargo, omite cualquier referencia sobre la competencia territorial de los órganos judiciales del orden social que deben conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresario y trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

La Disposición Adicional 3ª de la Ley 10/2021 hace alusión al domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente, señalando 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".*

Ahora bien, el término "Autoridad laboral" al que alude esta Disposición y que asimismo se utiliza reiteradamente por las normas laborales (caso, entre otros, de los Arts. 1.5, 6.4, 19.5 el Estatuto de los Trabajadores) se refiere en todos los casos a un órgano administrativo. Los órganos jurisdiccionales, que tienen la condición de autoridad judicial, no forman parte de la autoridad laboral, la cual está integrada por órganos de las diferentes Administraciones públicas.

GESAF Gabinete de Gestores Administrativos

Siendo así, y tal y como ha tenido ocasión de señalar la STS de 24 de abril de 2025 (RCUD nº 1219/2024), la citada Disposición Adicional 3ª *"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 (ley especial)… respecto de la competencia territorial porque la determinación del órgano judicial competente tiene naturaleza procesal".*

A tenor de este pronunciamiento, por lo tanto, la competencia territorial de los órganos judiciales del orden social para conocer de los asuntos litigiosos que deriven del trabajo a distancia deberá venir dada por lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) cuya redacción no ha variado pese a la Ley 10/2021.

En consecuencia, como prevé el Art. 10.1 de la LRJS en el caso del trabajo a distancia, con carácter general será competente el Juzgado de lo social *"del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante"*, aplicándose el párrafo segundo del mismo precepto si la prestación de servicios del trabajador se desarrolla parte en su propio domicilio y en parte presencialmente, permitiendo elegir al trabajador entre el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.

A estos efectos, ha de tenerse en cuenta que, a tenor del Art. 7 de la Ley 10/2021, entre las menciones que conforman el contenido mínimo obligatorio que debe recoger el acuerdo de trabajo a distancia que debe realizarse por escrito, deberán figurar el *"centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial"*

y el *“lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia”.*

En definitiva, tal y como vino a señalar la Sentencia anteriormente citada *“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 del 10.1 de la LRJS, el fuero territorial electivo incluirá el Juzgado de lo Social del domicilio del trabajador, donde presta sus servicios. Ello supone que, desde el momento en que el empleador pacta el teletrabajo en el domicilio del trabajador, el empresario debe ser consciente de que ello permitirá al trabajador interponer las demandas laborales en los Juzgados de lo Social de su domicilio y el empleador deberá prever la posibilidad de tener que ejercitar su derecho de defensa en esos órganos judiciales”.*

En todo caso, y al hilo del mismo pronunciamiento deberá atenderse *“a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato de trabajo”.*

GESAF Gabinete de Gestores Administrativos Asesores Fiscales
www.gesaf.com