

Declara el Supremo que, si el teletrabajador presta servicios en su propio domicilio, la demanda de despido se puede interponer ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentra su domicilio

27/08/2025

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 365/2025, de 24 de abril de 2025

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1219/2024

Ponente Excmo. Sr. JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

En Madrid, a 24 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. José Manuel Hernández Santana, en nombre y representación de Fundación Universitaria Internacional de Canarias, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1154/2023, de 15 de diciembre, en recurso de suplicación 836/2023, que resolvió el formulado contra el auto del Juzgado de lo Social número Treinta y Cinco de Madrid, 37/2023, de 17 de febrero, recaída en autos 752/2022, seguidos a instancia de D. Amadeo contra Fundación Universitaria Internacional de Canarias y FOGASA.

No ha comparecido ninguna parte recurrida, pese haber sido emplazadas por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de febrero de 2023 el Juzgado de lo Social n.º Treinta y Cinco de los de Madrid dictó auto, en el que se exponían los siguientes hechos:

“PRIMERO.- Con fecha 02/09/2022 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D. Amadeo contra FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE CANARIAS, en reclamación por Despido

SEGUNDO.- En fecha 23/09/2022 se dictó Decreto de admisión a trámite de la misma así como auto de prueba, señalándose para los actos de conciliación y/o juicio la audiencia del día 01/02/2023 a las 12:40 horas.

TERCERO.- En fecha 16/01/2023 tiene entrada escrito de personación de la demandada FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE CANARIAS y solicitud de ampliación de la demanda frente a la entidad ATLANTICO MEDIO UNIVERSITY SLU, proveído por resolución de fecha 16/01/2023 y dando traslado a la parte actora por plazo de dos días para alegaciones sobre la ampliación solicitada, presentando escrito en fecha 30/01/2023 solicitando asimismo la ampliación de la demanda frente a la referida entidad.

CUARTO.- En fecha 01/02/2023, se dicta acta de suspensión del procedimiento para alegación de falta de competencia territorial, concediéndose a las partes el plazo de tres días a fin de que aleguen lo que

a su derecho convenga en relación con la falta de competencia alegada y aporten el contrato cualesquiera pactos de teletrabajo si los hubiese, en apoyo de sus pretensiones.

QUINTO.- En fecha 08/02/2023 tiene entrada escrito presentado por FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE CANARIAS manifestando la falta de competencia territorial y aportando contratos de trabajo”.

En dicho auto aparece la siguiente parte dispositiva:

“Declarar la falta de competencia territorial de este Juzgado de lo Social de Madrid para conocer de la presente demanda, reservando a la parte las acciones que pudieran corresponderle ante los Juzgados de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria”.

SEGUNDO.- Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación legal del trabajador ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia el 15 de diciembre de 2023, en cuya parte dispositiva se hizo constar:

“Que debemos estimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Amadeo contra el auto de fecha 17 de febrero de 2.023 dictado por el Juzgado de lo Social número 45 de los de Madrid, en sus autos número 752/22, seguidos a instancia de frente a FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE CANARIAS, en consecuencia, debemos revocar la resolución de instancia debiéndose seguir la tramitación de los autos en el Juzgado de referencia, sin hacer expreso pronunciamiento en costas”.

TERCERO.- Por la representación legal del trabajador se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la Administración recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 611/2023, de 2 de febrero, en recurso 4863/2022.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2024 se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de 8 de enero de 2025 no habiéndose personado la parte recurrida se confirió traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe. Éste emitió informe en el que consideró improcedente el recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de abril de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La controversia suscitada en este recurso radica en determinar la competencia territorial para conocer de una demanda de despido interpuesta por un teletrabajador. En este litigio concurren las siguientes circunstancias:

- a) El actor fue contratado por la Fundación Universitaria Internacional de Canarias. Esta empresa tiene su domicilio social en Las Palmas de Gran Canaria.
- b) En los contratos de trabajo consta que el centro de trabajo está radicado en El Fondillo de Las Palmas de Gran Canaria.
- c) El actor teletrabaja en su propio domicilio situado en Madrid.

Se debate si la competencia territorial le corresponde al Juzgado de lo Social del lugar donde teletrabaja (su domicilio, radicado en Madrid) o el que consta en los contratos laborales (Las Palmas de Gran Canaria).

2. El trabajador interpuso demanda de despido ante los Juzgados de lo Social del lugar donde teletrabaja: su domicilio radicado en Madrid. El Juzgado de lo Social de Madrid dictó auto en el que declaró su incompetencia territorial. Argumenta que, para determinar cuál es el Juzgado de lo Social competente en los litigios relativos al trabajo a distancia, debe aplicarse la disposición adicional 3.ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), que considera como domicilio de referencia a efectos de determinar cuál es la autoridad laboral competente, en el trabajo a distancia, aquel que figure en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

La parte actora interpuso recurso de suplicación. La STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023, recurso 836/2023, estimó el recurso. El TSJ interpreta el art. 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y la disposición adicional 3.ª de la LTD. La Sala argumenta que la denominada autoridad laboral es un órgano administrativo y no judicial, por lo que la citada disposición adicional 3.ª de la LTD no afecta a las normas de atribución de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales. Aplica el art. 10 de la LRJS y declara la competencia territorial del Juzgado Social de Madrid.

3. La empresa demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 10 de la LRJS. Alega que la competencia territorial debe examinarse de oficio por el tribunal de suplicación. Argumenta que el centro de trabajo del actor está radicado en Las Palmas de Gran Canaria y solicita que se desestime la demanda y se declare la caducidad del despido. Invoca de contraste la STSJ de Cataluña 611/2023, de 2 de febrero (recurso 4863/2022).

4. El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso. La parte actora no se personó ante el TS.

SEGUNDO.- 1. Las STS 1107/2021, de 10 noviembre (rcud 2318/2020); 1238/2024, de 12 de noviembre (rcud 4275/2023); 93/2025, de 4 de febrero (rcud 2178/2024); y 104/2025, de 5 de febrero (rcud 109/2024), entre otras, explican que, cuando se discute la competencia territorial, no es exigible el presupuesto procesal de contradicción del art. 219.1 de la LRJS para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y debe examinarse de oficio.

2. La competencia territorial de los Juzgados de lo Social está regulada en el art. 10 de la LRJS. En su apartado 1 dispone: “Con carácter general será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante [...]”.

3. El art. 7 de la LTD regula el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. Su apartado f) se refiere al “[l]ugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia”.

La disposición adicional 3.ª de la LTD tiene el siguiente título: “Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables”. Esa norma dispone: “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.”

4. La disposición adicional 3.ª de la LTD determina cuál es el domicilio a efectos de la autoridad laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo.

El término “autoridad laboral” es un concepto jurídico que se utiliza reiteradamente por las normas legales. Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores menciona la autoridad laboral en sus arts. 1.5 (concepto de centro de trabajo), 6.4 (autorización de la intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos), 19.5 (comunicación de la paralización de actividades por acuerdo de los representantes de los trabajadores), etc.

Cuando el ordenamiento jurídico menciona la autoridad laboral, en todos los casos se refiere a un órgano administrativo. Puede ser un órgano administrativo de la Unión Europea [la Autoridad Laboral Europea, creada por el Reglamento (UE) 2019/1149], estatal, autonómico o provincial. Son órganos administrativos que tienen atribuidas competencias relevantes en el ámbito laboral.

Los órganos jurisdiccionales, que tienen la condición de autoridad judicial, no forman parte de la autoridad laboral, la cual está integrada por órganos administrativos. La competencia territorial de los órganos judiciales está residenciada en la LRJS, no en la LTD.

En definitiva, la disposición adicional 3.ª de la LTD, conforme a su tenor literal, establece cuál es el domicilio de referencia a efectos de considerar la autoridad laboral competente, no a efectos procesales, donde rige el art. 10 LRJS porque se trata de la *lex specialis* (ley especial) en esta materia. Es importante precisar que la LTD es *lex specialis* respecto de la regulación del trabajo a distancia: establece cómo debe desarrollarse la prestación de servicios a distancia. Pero el art. 10.1 de la LRJS es *lex specialis* respecto de la competencia territorial porque la determinación del órgano judicial competente tiene naturaleza procesal.

5. La LTD contiene normas procesales:

a) Reformó la LRJS. La disposición final 2.ª de la LTD modificó un título y añadió un precepto nuevo a la LRJS: el art. 138 bis, relativo al procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Ese precepto establece que la persona trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días hábiles “para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social”.

b) Reguló la reclamación administrativa previa en relación con el ingreso mínimo vital.

Aunque la LTD reformó la LRJS, no modificó los arts. 10 y 11 de la LRJS, que regulan la competencia territorial. Ello significa que no introdujo ninguna norma específica que regule el fuero territorial de los trabajadores a distancia. Por ello, debemos aplicar las reglas generales del art. 10 de la LRJS, cuya redacción no ha variado. Si el legislador hubiera querido que la competencia territorial del trabajo a distancia se regulara por sus propias normas, la LTD hubiera reformado esos preceptos. El art. 138 bis de la LRJS, que establece un plazo de 20 días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, debe interpretarse en el sentido de que se remite al art. 10 de la LRJS.

6. El art. 10.1 de la LRJS establece un fuero territorial electivo. Como regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado. Ese 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 teletrabajadores, el lugar de prestación de los servicios es aquel donde teletrabajan. En muchas ocasiones es su domicilio. Ello facilita el ejercicio de las acciones judiciales contra su empleador.

En este litigio, el actor presta servicios en su domicilio de Madrid mientras que la empresa tiene su domicilio social en Las Palmas de Gran Canaria. La aplicación literal del art. 10.1 de la LRJS, de conformidad con el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución, obliga a concluir que el trabajador pudo elegir entre presentar la demanda de despido ante los Juzgados de lo Social del lugar de prestación de servicios (Madrid) o del domicilio del demandado (Las Palmas de Gran Canaria). Al presentar la demanda en los Juzgados de lo Social de Madrid, no ha vulnerado la citada norma.

7. El trabajo a distancia es voluntario para el empleador y para el trabajador (art. 5 de la LTD). El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia incluye el “[l]ugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia” [art. 7.f) de la LTD].

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 la presente litis, se declara probado que “[l]os contratos de trabajo fijan como domicilio del centro de trabajo Cr El Fondillo 4 de la Palma de Gran Canaria”. Sin embargo, el actor teletrabaja desde su domicilio en Madrid. El art. 10.1 de la LRJS determina 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.

8. La tesis de la parte recurrente consistente en que la competencia territorial no debe basarse en el lugar de prestación de servicios (el domicilio del teletrabajador en Madrid) sino en el que consta en el contrato de trabajo como centro de trabajo al que el trabajador está adscrito (Las Palmas de Gran Canaria), 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.

9. Esta doctrina jurisprudencial puede tener como consecuencia que el domicilio que determina cuál es la autoridad laboral competente (el domicilio del contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo) puede ser distinto del lugar que determina la competencia territorial (el lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado). Pero ello es consecuencia de la diferente regulación de la LTD y de la LRJS, en atención a las diferencias entre la autoridad laboral y la autoridad judicial, lo que justifica esa distinción.

10. 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) se aplicará el art. 10.1, párrafo 2.º de la LRJS, que le permite elegir 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.

TERCERO. Las precedentes consideraciones obligan, de conformidad con el Ministerio Fiscal, a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar la sentencia recurrida.

Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir (art. 228 de la LRJS). Sin condena al pago de las costas del recurso porque no se ha personado la parte actora (arts. 235 de la LRJS).

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Fundación Universitaria Internacional de Canarias. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de diciembre de 2023, recurso 836/2023.

2.- Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir. Sin condena al pago de las costas del recurso.

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

Así se acuerda y firma.