

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA

BIBLIOTECA

ÁREA PROCESAL

LABORAL

# CUESTIONES LABORALES RELEVANTES EN RELACIÓN CON LA SITUACIÓN DE TELETRABAJO



ILUSTRE COLEGIO  
DE LA ABOGACÍA  
DE MADRID

# ÍNDICE

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| I.- INTRODUCCIÓN.....             | 1 |
| II.- COMPETENCIA TERRITORIAL..... | 1 |
| III. ACCIDENTE DE TRABAJO.....    | 4 |
| IV. SENTENCIAS.....               | 6 |

# I.- INTRODUCCIÓN

La determinación de la competencia territorial en los litigios laborales derivados del teletrabajo ha adquirido especial relevancia práctica a partir de la generalización del trabajo a distancia y de la necesidad de concretar qué debe entenderse por “lugar de prestación de servicios” cuando la actividad se desarrolla desde el domicilio de la persona trabajadora.

Por otra parte, el Tribunal Supremo acaba de pronunciarse sobre la consideración de accidente de trabajo del fallecimiento de una trabajadora en situación de teletrabajo, dando las pautas de interpretación de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, en este contexto.

## II.- COMPETENCIA TERRITORIAL

### A) ESTRUCTURA BÁSICA DEL RÉGIMEN APLICABLE

El punto de partida normativo sigue siendo el [artículo 10.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#), conforme al cual, con carácter general, será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección de la parte actora; y, si los servicios se prestan en lugares de distintas circunscripciones territoriales, la persona trabajadora puede optar además por el

juzgado de su domicilio o por el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, y siempre queda la opción del domicilio del demandado.

La [Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo n.º 365/2025, de 24 de abril](#), fija la doctrina de referencia. La sentencia tiene el siguiente resumen en CENDOJ: *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.*

En el caso resuelto por el Pleno del TS, se daban 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.

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

El Tribunal Supremo descarta, en primer lugar, que la disposición adicional tercera de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia —referida al domicilio a efectos de autoridad laboral competente y servicios públicos de empleo— afecte a las reglas de competencia territorial judicial. El TS es claro en cuanto a que las reglas sobre la competencia judicial se encuentran en la LRJS:

*... la disposición adicional 3ª 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.*

En cuanto al debate procesal el Tribunal Supremo considera que el artículo 10.1 LRJS atiende al lugar real de prestación de servicios y no a la previsión formal contenida en el contrato. En consecuencia, **si el empleador pacta que la persona trabajadora teletrabaje desde su domicilio, debe asumir que ese domicilio se convierte en lugar de prestación de servicios a efectos de competencia territorial.** Además, advierte de un **riesgo de abuso** en caso de no entenderlo así, y es que si la competencia territorial no debe basarse en el lugar de prestación de servicios (el domicilio del teletrabajador) sino en el que consta en el contrato de trabajo como centro de trabajo al que el trabajador está adscrito (que recordemos que en el caso era 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.*

Si el teletrabajador presta servicios en parte en su propio domicilio y en parte presencialmente (**teletrabajo mixto o combinado con presencialidad**) se aplicará el art. 10.1, párrafo 2º 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.

En definitiva, en el caso de las personas teletrabajadoras, el lugar de prestación de servicios es aquel donde efectivamente teletrabajan, que en muchas ocasiones coincide con su domicilio y, en consecuencia, la demanda puede interponerse ante el tribunal de instancia social de ese lugar o ante el del domicilio de la parte demandada, sin que el centro de trabajo consignado formalmente en el contrato desplace por sí solo ese criterio.

## B) CONCLUSIONES

- Se mantiene la regla general del artículo 10.1 LRJS. La competencia territorial en el orden social se determina, con carácter general, por el lugar de prestación de servicios o

por el domicilio del demandado, a elección de la parte actora.

- En teletrabajo, el “lugar de prestación de servicios” es el lugar efectivo donde se desarrolla la actividad laboral a distancia. Si la prestación se realiza desde el domicilio de la persona trabajadora, ese domicilio opera como lugar de prestación de servicios a efectos procesales.

- En teletrabajo mixto o combinado con presencialidad se aplicará el art. 10.1, párrafo 2º de la LRJS, que permite al demandante 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.

- La disposición adicional tercera de la Ley 10/2021 no altera la competencia territorial judicial. Su función se limita a fijar un domicilio de referencia para la autoridad laboral competente y para los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables.

- Debe prevalecer la realidad material sobre la formalidad contractual. El hecho de que en el contrato figure adscrito un centro de trabajo concreto no impide considerar competente el juzgado del lugar desde el que realmente se teletrabaja.

### III. ACCIDENTE DE TRABAJO

La norma que regula el teletrabajo, la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, no establece una definición de accidente de trabajo ni de enfermedad profesional cuando el trabajo se desarrolle en esta modalidad, por lo que la determinación de la contingencia debe realizarse a la luz del [artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social](#), que contiene la siguiente presunción:

***3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.***

Dicha presunción es plenamente aplicable a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, sin que exista norma alguna que excluya el teletrabajo de su ámbito de protección, como acaba de declarar la reciente [sentencia del Pleno de la](#)

[Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 23 de abril de 2026, recurso n.º 2505/2024.](#) Esta sentencia estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había descartado la contingencia profesional del fallecimiento de una trabajadora que prestaba servicios en modalidad de teletrabajo. La trabajadora falleció en su domicilio, en día pactado de trabajo a distancia, a consecuencia de un shock cardiogénico por infarto agudo de miocardio, situándose la hora del fallecimiento aproximadamente a las 15:00 horas.

La cuestión litigiosa se centra en determinar si, en un supuesto de teletrabajo con horario flexible, resulta aplicable la presunción de laboralidad prevista en el art. 156.3 LGSS, conforme a la cual se presumen constitutivas de accidente de trabajo las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, salvo prueba en contrario.

El Tribunal Supremo declara que, en estos casos, el domicilio puede constituir lugar de trabajo cuando sea el espacio en el que se desarrolla la prestación laboral. La dificultad se desplaza, por tanto, al elemento temporal, esto es, a la **acreditación de que el episodio lesivo se produjo dentro del tiempo de trabajo.**

La Sala considera **relevantes** varios **elementos concurrentes**: el fallecimiento se produjo en día de teletrabajo; la hora estimada del óbito se encontraba dentro de la franja horaria flexible pactada; la trabajadora disponía de una hora para comer no predeterminada; la autopsia reveló que tenía el estómago vacío; y no se aportó un registro horario detallado que acreditara el inicio o finalización de la jornada, ni la realización de una pausa para la comida.

En este contexto, **el Tribunal rechaza que la flexibilidad horaria pueda operar en perjuicio de la persona teletrabajadora o de sus beneficiarios. Si la empresa dispone o debe disponer de mecanismos de control de la actividad y del tiempo de trabajo, corresponde a la empresa o, en su caso, a la mutua, acreditar que el accidente no se produjo durante la jornada laboral, ya sea porque la trabajadora había finalizado su actividad o porque se encontraba en tiempo de descanso. Al no haberse practicado esa prueba, la duda no puede resolverse en contra de la parte beneficiaria de la prestación.**

La sentencia reitera, además, la doctrina sobre dolencias cardiovasculares: el infarto de miocardio puede quedar amparado por la presunción de laboralidad cuando acontece en tiempo y lugar de trabajo, salvo que se acredite de forma suficiente la ruptura del nexo causal. No basta, por tanto, con invocar el posible origen común de la patología, pues el trabajo puede actuar como factor desencadenante o coadyuvante.

En consecuencia, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, desestima el recurso de suplicación formulado por la mutua y confirma la sentencia de instancia que había reconocido el carácter profesional del fallecimiento, con derecho a las correspondientes prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.

Esta resolución tiene especial relevancia en materia de accidentes laborales en situación de teletrabajo, al precisar que la ausencia de un registro horario adecuado o la existencia de flexibilidad en la distribución de la jornada no pueden neutralizar, por sí solas, la presunción de laboralidad cuando concurren indicios objetivos de que el episodio lesivo se produjo durante la prestación de servicios.

## IV. SENTENCIAS

- 1.- [STS 365/2025, de 24 de abril, Pleno de la Sala de lo Social, rcud 1219/2024.](#)
- 2.- [STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023, dictada en recurso de suplicación 836/2023.](#)
- 3.- [Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 23 de abril de 2026, recurso n.º 2505/2024.](#)

Madrid, 29 de mayo de 2026



ILUSTRE  
COLEGIO DE ABOGADOS  
DE MADRID

## UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

### ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE MADRID C/  
SERRANO 9 , BIBLIOTECA

C

TLF: 9 1 7 8 8 9 3 8 0

Resuelve tus dudas procesales de forma rápida, rigurosa y personalizada, a través de la  
Unidad Técnica Jurídica de la Biblioteca del Colegio de la Abogacía de Madrid.

Orientación procesal individualizada, con fundamento normativo y jurisprudencial  
actualizado para tus asuntos en curso.

FORMULA TU CONSULTA PROCESAL HOY MISMO DESDE: ICAM.ES → SERVICIOS → BIBLIOTECA  
→ CONSULTAS JURÍDICAS