

[Legislación](#)

Mitos laborales de verano: ¿cuándo el teletrabajo pasa a ser un derecho?

Para que las fórmulas de flexibilidad como el empleo a distancia o la jornada intensiva se consoliden se deben aplicar varios años seguidos



El trabajo a distancia debe estar regulado de manera expresa. **Joaquin Gomez Sastre (NurPhoto / Getty Images)**

Ilíer Navarro Madrid - [06 jul 2025 - 05:30CEST](#)

Es innegable: la flexibilidad que da [la jornada intensiva](#) o [el teletrabajo](#) cuando llega el verano es un beneficio que solo algunos disfrutan, pero que muchos desean. Algunas empresas lo regulan de forma clara, pero otras se mueven en zonas grises. ¿Y si todo cambia de un año para otro? La compañía puede intentar suprimir lo que la plantilla ya da por hecho. Entonces, el conflicto escala y saltan las chispas. ¿Cuándo hablamos de un derecho consolidado? Si es así, ¿hay margen para modificarlo? Tres especialistas aclaran algunos mitos laborales de la época estival.

La jornada intensiva está más blindada si aparece como una condición estable en el convenio colectivo, en un acuerdo de empresa o en un contrato individual. “Cualquier modificación requerirá de negociación y acuerdo o, en su defecto, de la tramitación del procedimiento de modificación sustancial”, aclara Aída Martínez, socia fundadora de Aída Martínez Abogados. El problema aparece con la aplicación informal, unos años sí y otros no. Y esto entraña riesgos. “Si no se ha dejado

constancia expresa de su carácter excepcional o limitado, podría consolidarse como una condición más beneficiosa”, advierte la experta. En este caso, solo podría suprimirse mediante un acuerdo o a través de una compensación suficiente y negociada con los empleados. Si se suprime de forma unilateral, se podría estar vulnerando un derecho adquirido de los trabajadores.

Otro caso no poco frecuente es la limitación de los meses con jornada intensiva. Por ejemplo, si antes se aplicaba de junio a septiembre y ahora se quiere restringir únicamente a julio y agosto. El empresario tendrá más margen si el periodo concreto no está plasmado de manera concreta y si no se considera un derecho consolidado. Para determinarlo se tienen en cuenta factores como la aplicación ininterrumpida durante un periodo superior a tres veranos; la inclusión en el calendario laboral de forma sistemática; la falta de comunicación empresarial que indique su carácter no permanente; o la aceptación tácita de su continuidad por parte de la empresa a lo largo del tiempo, especifica Martínez. Las empresas que quieran acortar su aplicación deberían establecerlo con carácter general a principios de año y dejar constancia de que se trata de una medida puntual.

Otro aspecto polémico es [la elección del periodo de vacaciones](#): ¿lo puede elegir el trabajador a la carta o prevalece el criterio empresarial? Luis Jiménez-Arellano, abogado del área laboral del Bufete Mas y Calvet, lo aclara: “[El calendario de vacaciones](#) se debe pactar, pero el empresario las puede encorsetar en un mes concreto si hay probadas causas organizativas. Ahora bien, no se pueden imponer, tampoco se puede obligar a que el trabajador las disfrute durante el plazo de preaviso de un despido, por ejemplo, ni que las disfrute la semana que viene, porque debe haber un preaviso mínimo de dos meses”.

Algunos empleados pueden tener prioridad para elegir las por antigüedad o por la situación familiar, si así está pactado. Pero si el desacuerdo va a más, puede acabar en los juzgados. “Se trataría de un procedimiento sumario y rápido, preferente, y la decisión del juez es irrecurrible”, indica Joaquín Merchán, presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, quien advierte: “La libertad para elegir la fecha de disfrute mantenida durante años puede constituir una condición más beneficiosa que no se puede eliminar unilateralmente”.

Trabajar a distancia

¿Y qué hay del [teletrabajo](#)? En primer lugar, debe estar regulado de manera expresa, ya sea en un acuerdo individual, en el convenio colectivo o en políticas internas, como el plan de igualdad o de conciliación. La lógica es la misma: si se aplica de manera excepcional, no hay obligación de mantenerlo, pero si se repite varios

veranos sucesivos y no se ha explicado que es algo excepcional, puede interpretarse como un derecho.

Por otra parte, los trabajadores pueden pedir la adaptación de jornada, incluido el teletrabajo, para conciliar la vida familiar en verano, pero solo si cumplen los requisitos. Lo solicitan principalmente padres y madres de menores de 12 años o quienes tienen personas dependientes a su cargo, pero no es un derecho automático. La empresa debe valorar la petición de buena fe y negociar. Y si lo rechaza, deberá justificarlo en razones organizativas o productivas sólidas.

En verano, además, el derecho a la desconexión digital adquiere protagonismo. Una vez finalizada la jornada, aunque sea intensiva, el trabajador no está obligado legalmente a atender llamadas, mensajes o correos de carácter profesional. Como en todo, hay excepciones, pero deben haber sido pactadas previamente. “En casos como el apagón u otras causas de fuerza mayor, puede primar el trabajo, aunque dependerá del caso. Si se cobra un plus de disponibilidad, se anularía el derecho a la desconexión. Lo importante es lo que se haya pactado entre empresa y trabajadores, y lo que se indique en el protocolo de desconexión”, comenta Jiménez-Arellano.

Los especialistas coinciden: las empresas deben adoptar una visión preventiva, con comunicaciones que especifiquen la excepcionalidad y con calendarios laborales con límites claros. Antes de implementar o de revocar cualquier medida, será necesario asesorarse para cumplir con los procedimientos previstos legalmente y evaluar los potenciales riesgos jurídicos. En definitiva, el acceso a la jornada intensiva, al teletrabajo o a las vacaciones “a la carta” será un derecho si existe un acuerdo específico, si lo regula el convenio o si se mantiene en el tiempo sin interrupciones. Exigirlos porque sí podría ser tan solo un mito laboral de verano.

Sin desconexión en la Administración

Con vistas a las vacaciones de verano, algunos colectivos profesionales temen que las Administraciones sigan incumpliendo con el derecho a la desconexión. Joaquín Merchán, presidente del Consejo General de Graduados Sociales de España, recuerda que en 2024 se enviaron más de 72 millones de notificaciones fuera del horario laboral. “Es inadmisibles, llegan de la Seguridad Social, de la Agencia Tributaria, rompen el descanso y la tranquilidad a las tres de la mañana”, señaló. Aunque la ministra de Trabajo se comprometió a mediar con su par de Transformación Digital y Función Pública, impulsarán una proposición no de ley para poner fin a esta práctica.