

**TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR Y COMPENSACIÓN DE GASTOS: UNA PROPUESTA INTERPRETATIVA Y APLICATIVA INTEGRADORA DE SU RÉGIMEN JURÍDICO**

Oriol Cremades Chueca<sup>1</sup>

Profesor Lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
en la Universitat Rovira i Virgili (URV)<sup>2</sup>

*It's not unusual  
it happens every day  
no matter what you say  
you find it happens all the time.*

Tom Jones (Intérprete),  
Reed, Les y Mills, Gordon (Compositores),  
“It's not unusual”, *Along Came Jones*,  
Decca Studios, 1965.

***Abstract***

Partiendo de que múltiples factores pueden estar incentivando el “teletrabajo asalariado no regular” en España, el objeto de este estudio es analizar el eventual régimen jurídico de su compensación de gastos ante la existencia de claroscuros e, incluso, severas lagunas jurídicas en esta materia. El objetivo final es generar una propuesta interpretativa y aplicativa integradora del régimen legal de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo Español que pueda ser eventualmente útil para el conjunto de los operadores jurídicos.

*Assuming that multiple factors may be encouraging the “non-regular employed telework” in Spain, the purpose of this study is to analyze its eventual legal regime of expenses' compensation due to the existence of chiaroscuros and, even, severe legal gaps on this matter. The ultimate goal is to generate an integrating interpretative and applicative proposal on the legal regime for the compensation of non-regular teleworking expenses in Spanish labour law that may eventually be useful for all legal operators.*

---

<sup>1</sup> ORCID: 0000-0002-9134-1139.

<sup>2</sup> Este trabajo se ha realizado como miembro del Grupo de investigación de la Universitat Rovira i Virgili “Territori, Ciutadania i Sostenibilitat”, reconocido como grupo de investigación consolidado y que cuenta con el apoyo del Departament de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya.

*Title: Non-regular employed telework and compensation of expenses: an integrating interpretative and application proposal of its legal regime*

Palabras clave: Derecho del Trabajo Español; trabajo a distancia; teletrabajo asalariado no regular; compensación de gastos; propuesta interpretativa y aplicativa.

*Key words: Spanish labour law; remote work; non-regular employed telework; expenses' compensation; interpretative and applicative proposal.*

IUSLabor 2/2022, ISSN 1699-2938, p. 151-189

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i02.05

Fecha envío: 1.5.2021 | Fecha aceptación: 3.6.2021

### **Sumario**

1. **Ámbito aplicativo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y factores para el impulso del “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español**
2. **El régimen jurídico de la compensación gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”:** escasez de certezas, claroscuros, lagunas y propuesta interpretativa y aplicativa integradora
  - 2.1. **En busca de la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”**
    - 2.1.1. Fuentes reguladoras positivas: norma internacional, ley, convenio colectivo y acuerdo (colectivo o individual)
    - 2.1.2. Fuentes reguladoras implícitas: condición más beneficiosa y usos y costumbres locales y profesionales
    - 2.1.3. Fuente reguladora de “último recurso”: principios de derecho y, en especial, sobre la eventual relevancia de la ajenidad de los medios y el papel de la doctrina del enriquecimiento sin causa
  - 2.2. **Concepto, cuantía, forma, cotización a la Seguridad Social y tributación al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”**
    - 2.2.1. **Concepto de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”:** sobre la problemática de la causalidad (gastos directos vs. indirectos)
    - 2.2.2. **La cuantía y forma de compensación de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”:** sobre la imputación proporcional de los gastos

- 2.2.3. La cotización a la Seguridad Social y la tributación al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre su inclusión o exclusión
3. A modo de conclusión: sobre el eventual futuro del de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español
4. Bibliografía

## 1. **Ámbito aplicativo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y factores para el impulso del “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español**

La pandemia de la covid-19 ha supuesto un auténtico revulsivo y acicate para la normalización y la mejora de la regulación del trabajo a distancia (y el teletrabajo) en el ordenamiento jurídico español<sup>3</sup>. Y es que a pesar de no ser una forma de organización novedosa<sup>4</sup>, la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDLTD) y la subsiguiente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD —y que sustituye el RDLTD—) constituyen un relevante hito jurídico en esta materia en España<sup>5</sup>.

Uno de los ejes fundamentales de la nueva LTD es su ámbito aplicativo, pues, como se expondrá a continuación, no a todo trabajo a distancia le es aplicable esta norma. A estos efectos, de la lectura conjunta de sus artículos 1 y 2 se extrae que la LTD resulta aplicable al trabajo a distancia asalariado (por cuenta ajena – artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores —en adelante, ET—) que tenga la consideración jurídica

<sup>3</sup> Es unánimemente reconocido por el iuslaboralismo español. Entre muchos otros, *vid.* CASAS BAAMONDE, María Emilia, “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 11, 2020, p. 1413-1415; CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 4, 2020, p. 406; GARCÍA MURCIA, Joaquín, “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 44-46; GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Madrid, Francis y Taylor, 2020, p. 13; ROMERO BURILLO, ANA MARÍA, *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021, p. 92; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “¿La hora del teletrabajo?”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 66, 2020; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley de trabajo a distancia”, en BAZ RODRÍGUEZ, Jesús (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, Las Rozas (Madrid), Wolters Kluwer, 2021, p. 229; y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n.º 1, 2021, p. 429.

<sup>4</sup> Sobre los antecedentes y la génesis sociológica y normativa del teletrabajo, por todos, *vid.* BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 2002, p. 31-38; MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n.º 5, 1998 (BIB 1998\639); y SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 29-34.

<sup>5</sup> Para una panorámica sobre la regulación en esta materia en el ordenamiento jurídico-laboral español con anterioridad al RDLTD, por todos, *vid.* ROMERO BURILLO, Ana María, *El marco regulador del teletrabajo*, *ob cit.*, p. 59 y ss.; y SALA FRANCO, Tomás, “Los precedentes normativos legales del teletrabajo”, en SALA FRANCO, Tomás (Coord.), *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, *passim*.

de regular, entendiéndose como tal aquél que se preste como mínimo, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. En todo caso, debe tenerse en cuenta que *ex. disp. adic. 1.ª LTD* la negociación colectiva puede modificar a la baja este umbral del 30%.

Además, y respecto al ámbito de inclusión, los conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial se juridifican en la LTD (artículo 2). En concreto, se definen:

*“a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.*

*b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

*c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.*

Ahora bien, frente a la determinación de un ámbito aplicativo en sentido positivo, se generan exclusiones subjetivas, temporales, explícitas e implícitas y, consecuentemente, la aprobación de la LTD ha desembocado a una diversificación del régimen jurídico del trabajo a distancia (y, consecuentemente, del teletrabajo) en el ordenamiento jurídico español<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Sobre la diversificación de regímenes legales del trabajo a distancia (y, en consecuencia, del teletrabajo) y las exclusiones del RDLTD y la LTD (que son las mismas que las de la LTD), *vid.*, por todos, ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, en ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO, Francisco Javier (Dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 141-157; CARRIZOSA PRIETO, Esther, “La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n.º 4, 2021, p. 62-66; DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid, Centro de Estudios Financieros (CEF), 2021, p. 26-30; GALA DURÁN, Carolina, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 11, 2020, *passim*; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 72, 2020; GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Coord.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 30-52; GOERLICH PESET, José María, “La regulación del trabajo a distancia:

Específicamente, a nuestro parecer, y desde un punto de vista estrictamente sistemático de la legalidad meramente ordinaria, debe entenderse como mínimo excluido de la aplicación de la LTD:

- i. El trabajo a distancia realizado por el trabajador autónomo (incluido el trabajador autónomo económicamente dependiente) vía interpretación *a contrario sensu* ex artículos 1 LTD y 1 y 13 ET.
- ii. El trabajo a distancia realizado por el funcionariado público vía interpretación sistemática de los artículos 1 LTD y 1 y 13 ET.
- iii. El trabajo a distancia realizado por el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas *ex disp. tras. 2.ª LTD*<sup>7</sup>.
- iv. El trabajo a distancia realizado en el marco de relaciones especiales de trabajo vía interpretación sistemática de los artículos 1 LTD y 1 y 13 ET<sup>8</sup>.
- v. El trabajo a distancia realizado a título de amistad, benevolencia y buena vecindad vía interpretación sistemática de los artículos 1 LTD y 1 y 13 ET.
- vi. El trabajo a distancia derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral *ex. artículo 34.8 ET* (en adelante, trabajo a distancia asalariado derivado del artículo 34.8 ET) y del llamado “plan MECUIDA” (artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes

---

una reflexión general”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 50-51; LAHERA FORTEZA, Jesús, “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regula y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 90-94; THIBAUT ARANDA, Xavier, “Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, *passim*; y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n.º 1, 2021, p. 431-442.

<sup>7</sup> En todo caso, como bien apunta Gala Durán, sí que es aplicable el RDLTD (ahora ya LTD) al personal de las sociedades del sector público (GALA DURÁN, Carolina, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”, *ob cit.*, p. 1476) y, también y complementariamente, como señala García Rubio a las relaciones laborales concertadas con entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas (GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, *ob cit.*, p. 31).

<sup>8</sup> En sentido contrario, ROMERO BURILLO, Ana María, *El marco regulador del teletrabajo*, *ob cit.*, p. 97.

extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 – en adelante, trabajo a distancia asalariado plan “MECUIDA”) al faltar el elemento de voluntariedad por ambas partes al concebirse como un derecho o propiciado a instancia de la parte trabajadora<sup>9</sup>.

- vii. El trabajo a distancia que posibilita que el trabajador curse estudios (artículo 23.1 a ET) que se deberá ejercer acorde lo dispuesto en la negociación colectiva (23.2 ET), pues falta el elemento de voluntariedad por ambas partes (empleador y trabajador) al configurarse como un derecho del trabajador (en adelante, trabajo asalariado derivado del artículo 23.1 ET)<sup>10</sup>.
- viii. El trabajo a distancia realizado para hacer posible la protección efectiva y asistencia integral de las víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo (artículo 37.8 ET) que se deberá ejercer siempre que sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora y acorde a las previsiones de los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas y, en su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las personas trabajadoras que ejerzan este derecho. Se excluye en la medida que es concebido como un derecho del trabajador y falta el elemento de

---

<sup>9</sup> En la doctrina, ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 152-156; y, en los tribunales, esta es la línea que parece acoger la SJS n.º 39 de Madrid de 13 de enero de 2022 (sent. 13/2022; magistrada: María Luz Rico Redondo), FD. 3.º.

Distinta postura es la de GODINO REYES *et. al.*, al entender que sí que resulta aplicable la ley en este supuesto si se da el requisito de regularidad (artículo 1 LTD). En concreto, interpretan que será aplicable la LTD en cuanto a la formalización, instrumentalización y contenido regulador, a excepción de la forma de acceso al trabajo a distancia, así como aquellas cuestiones que no sean compatibles con dicha norma específica del artículo 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA. *Vid.* GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, *ob cit.*, p. 20.

Contrariamente (en sentido absoluto), si bien no desde un punto de vista de mera y estricta legalidad ordinaria, López Balaguer al entender que no se excluye estos trabajos a distancia pues sería contrario al principio de igualdad (*vid.* LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”. *El Foro de Labos* [en línea], 19 de octubre de 2020 (<https://www.elforodelabos.es/la-voluntariedad-del-trabajo-a-distancia-en-el-rdl-28-2020-es-el-derecho-al-trabajo-a-distancia-por-conciliacion-una-excepcion/>; 25 de marzo de 2022).

<sup>10</sup> ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 155.

Analógicamente por el mismo razonamiento a lo expuesto en el anterior pie de página, GODINO REYES *et. al.*, entendiendo que sí que resulta aplicable la ley en este supuesto si se da el requisito de regularidad. Del mismo modo, interpretan que será aplicable la LTD en cuanto a la formalización, instrumentalización y contenido regulador, a excepción de la forma de acceso al trabajo a distancia, así como aquellas cuestiones que no sean compatibles con dicha norma específica del artículo 23.1 a) ET (el mismo razonamiento analógicamente para el caso del trabajo a distancia fruto del artículo 37.8 ET). *Vid.* GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, *ob cit.*, p. 20.

voluntariedad de ambas partes (empleador y trabajador) (en adelante, trabajo asalariado derivado del artículo 37.8 ET)<sup>11</sup>.

- ix. El trabajo a distancia vigente y regulado por convenio colectivo o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia hasta que éstos pierdan su vigencia —en el caso de que dichos convenios colectivos o acuerdos no prevean un plazo de duración, será de aplicación la LTD una vez transcurrido 1 año desde su publicación BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años— *ex. disp. trans. 1.ª LTD*.
- x. El trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 *ex disp. trans. 3.ª LTD* (en adelante, trabajo a distancia asalariado covid-19)<sup>12</sup>.
- xi. El trabajo realizado en lugares determinados por el empleador por interpretación *a contrario sensu* ex artículos 1 y 2 LTD. En concreto, el artículo 2 a) LTD define

---

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> Sin mucho menos ánimo de exhaustividad, a nuestro parecer, y desde un punto de vista de mera y estricta legalidad ordinaria, estará vigente y podrá ser aplicable esta concreta exclusión siempre y cuando exista un trabajo a distancia que se hubiere sido implementado, esté implementado actualmente (tenga origen) o se implemente en el futuro como medida de contención de sanitaria de la covid-19, con independencia de su amparo normativo (internacional, comunitario, estatal, autonómico, convencional u otro) y que sea, obviamente, aplicable en el ordenamiento jurídico español. De este modo, hasta que no exista una declaración oficial y definitiva de la finalización de la pandemia de la covid-19 que sea aplicable en el ordenamiento jurídico español entendemos que existirá la posibilidad de estar vigente y acogerse a este tipo de exclusión. En una línea similar, ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 152.

Cuestión distinta, entendemos nosotros, es aquel trabajo a distancia preexistente a la pandemia de la covid-19 y que se ha mantenido sin ningún tipo de modificación por este acontecimiento histórico. A este trabajo a distancia no debería de serle aplicable esta concreta exclusión. Justamente, por ello, para dotar de seguridad jurídica, hubiese y continúa siendo recomendable que se deje constancia por escrito si el trabajo a distancia constituye una medida de contención sanitaria de la covid-19 (aunque resulte obvio, respondiendo siempre a la realidad, so pena de fraude o su intento). Idealmente, una constatación escrita (declarativa o constitutiva) vía el servicio de prevención (siempre que sea posible —normativamente— mejor ajeno) o, subsidiariamente, mediante una directriz u orden del empleador (por escrito) y firmada (con consentimiento informado y válido) del trabajador. Indudablemente, resulta extremadamente recomendable pactar o, como mínimo, consultar (o informar) de este tipo de cuestiones con los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, la Dirección General de Trabajo interpretó que el “trabajo a distancia covid-19” seguirá vigente mientras se mantengan las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 “*sobre el ámbito territorial donde se debe desarrollar la actividad laboral de carácter presencial*” (Consulta de 14 de mayo 2021, n.º de referencia 1247CRA – Directora General: Verónica MARTÍNEZ BABERO). En todo caso, debe tenerse en cuenta que dicho criterio es meramente informativo y no vinculante.

Finalmente, como bien ha señalado García Rubio, otras circunstancias sobrevenidas distintas a la covid-19 no estarían excluidas del ámbito aplicativo (GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, *ob cit.*, p. 38).

“trabajo a distancia” a efectos de la propia ley como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Por tanto, se excluye aquel trabajo asalariado prestado en el centro de trabajo o en un lugar determinado por el empleador, con independencia de que fuere la propia naturaleza del trabajo la que derivara o impusiera inexorablemente ello o fuere por mera decisión unilateral organizativa del empleador<sup>13</sup>.

- xii. El trabajo a distancia asalariado que no tenga la consideración jurídica de regular *a contrario sensu ex* artículos 1 y 2 LTD (en adelante, trabajo a distancia asalariado no regular).

A nuestro parecer estas exclusiones navegan entre la lógica estrictamente jurídica y la política o, mejor dicho, la del llamado “diálogo y acuerdo social” conjuntamente con la política del Ministerio de Trabajo y Economía Social y, en general, del Gobierno de coalición entre el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Unidas Podemos (UP), pues, como es sabido y reconoce la propia exposición de motivos del RDLTD y de la LTD (apartado IV), la norma es “fruto de la concertación social [y] de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos”.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, y sin mucho menos ánimo de exhaustividad aquí y desde una perspectiva de no mera y estricta legalidad ordinaria, a pesar de que no pensemos que las exclusiones sean contrarias al principio de igualdad en la medida que pueden llegar a justificarse por razones objetivas (y razonables) que obedecen a la libertad de política legislativa, sí que algunas de ellas, como hipótesis, podrían ser contrarias al principio de no discriminación.

En particular, repárese que, como mínimo, el trabajo a distancia asalariado derivado del artículo 34.8 ET, el trabajo a distancia asalariado plan “MECUIDA”, el trabajo asalariado derivado del artículo 23.1 ET, el trabajo asalariado derivado del artículo 37.8 ET, el trabajo a distancia asalariado covid-19 y el trabajo a distancia asalariado no regular pueden ser eventualmente realizados en mayor proporción estadística por colectivos con una condición o circunstancia personal o social que puedan ser objeto de discriminación (artículo 14 CE) y, en particular, como hipótesis, pero no solamente, por razón de sexo y edad<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, *ob cit.*, p. 33-34.

<sup>14</sup> Salvo error u omisión, actualmente resulta extremadamente complejo saber y obtener con total, plena y absoluta garantía y certeza los datos estadísticos para todos estos distintos “tipos” de teletrabajo en el

Es decir, como hipótesis, las exclusiones del trabajo a distancia asalariado derivado del artículo 34.8 ET, del trabajo a distancia asalariado plan “MECUIDA”, del trabajo asalariado derivado del artículo 23.1 ET, del trabajo asalariado derivado del artículo 37.8 ET, del trabajo a distancia asalariado covid-19 y del trabajo a distancia asalariado no regular del régimen legal de trabajo a distancia previsto en el LTD, el cual puede llegar a ser más protector (como mínimo en algunos aspectos, para el trabajador) del que se aplica en los ámbitos aplicativo estas exclusiones, estaría generando discriminación indirecta por razón de sexo (en concreto, discriminación hacia las mujeres) u otro factor (por ejemplo, edad) o éstos u otros acumulativa o indistinguiblemente (discriminación — indirecta— múltiple)<sup>15</sup>.

Consecuentemente, de acogerse esta hipótesis implicaría entender, como mínimo, que la propia LTD contiene vicios de inconstitucionalidad (por vulnerar el artículo 14 CE — principio de no discriminación), se estaría vulnerando el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (derecho de no discriminación) y el artículo 20 de la Carta Social Europea Revisada (derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo).

Más allá de la hipótesis apuntada y que de materializarse, ya fuere por vía de tribunales internos españoles o tribunales o instituciones internacionales, y que generaría no menos desconcierto a casi todos los operadores jurídicos —incluyendo a los agentes sociales y al propio Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Gobierno de España—, consideramos que la exclusión del trabajo a distancia asalariado no regular es una de las más relevantes porque implica, a la luz de considerarse el teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, que la LTD no es aplicable al que podría denominarse “teletrabajo asalariado no regular”. Y utilizamos el calificativo de “no regular” en la medida que el adjetivo “irregular” podría ser confuso e, incluso, remitir a cierta connotación de ilegalidad<sup>16</sup>.

En realidad, este teletrabajo que no supera el umbral legal (o inferior si existiere previsión convencional *ex disp. adic. 1.ª LTD*) para ser calificado jurídicamente como “regular”, ya sea autogestionado por el trabajador, impuesto *de iure* o *de facto* o con la complacencia, aquiescencia o consentimiento del empleador o sin el mismo (una especie, este último, que podríamos denominar como “teletrabajo asalariado no regular sombrío o rebelde” — *shadow or rogue non-regular employed telework*), con planificación o sin ella, resulta de

---

mercado de trabajo español y su desglose según distintos y eventuales factores discriminatorios (y, en particular, entre otros, sexo y edad).

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> En esta línea, CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 11, 2021, p. 35.

difícil adjetivación: podría ser comprendido y/o caracterizado, por ejemplo, como un teletrabajo “complementario” o “adicional” (al trabajo presencial), flexible, ocasional, marginal, esporádico, puntual, no periódico, con no vocación de permanencia o sí o no ordinario<sup>17</sup>.

Lo cierto es que desde un punto de vista cuantitativo resulta complejo saber la magnitud del trabajo a distancia no regular en el mercado de trabajo español atendiendo a las estadísticas oficiales disponibles (la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística de España - EPA del INE).

Salvo error u omisión, la EPA solo distingue trabajo ocasional en el domicilio personal (menos de la mitad de los días que se trabaja) frente al frecuente en el domicilio personal (más de la mitad de los días que se trabaja)<sup>18</sup>: las variables empleadas no se corresponden a los parámetros legales ya que no acoge el umbral de jornada de trabajo a distancia regular y realmente no mide teletrabajo —se cuantifica trabajo que no necesariamente puede ser con exclusivo uso o prevalente las TIC y, además, es en el domicilio particular del trabajador y no también en eventuales lugares elegidos por el propio trabajador—.

En todo caso, y a pesar de no ser exacta en el sentido indicado, la EPA muestra que el trabajo ocasional en el domicilio particular en España ha evolucionado de un 2,5% de los ocupados en el año 2009 hasta el 3,2% en el 2018 y que durante la pandemia fue desde un 2,9% (539.000 personas) en el 2.º trimestre de 2020 hasta un 5,6% (935.700 personas) en 1r trimestre del año 2022.

Asimismo, resulta particularmente interesante la evolución trimestral de esta variable durante la pandemia de la covid-19 según trimestres. A estos efectos, véanse la siguiente tabla y gráfico sobre los trabajadores que realizan ocasionalmente trabajo en el domicilio particular durante el período comprendido entre el 2.º trimestre del año 200 y el 1r trimestre del 2022 (últimos datos disponibles al cierre de la redacción de este estudio).

---

<sup>17</sup> Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *ob cit.*, p. 407; GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 23-26; y SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley de trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 238-239.

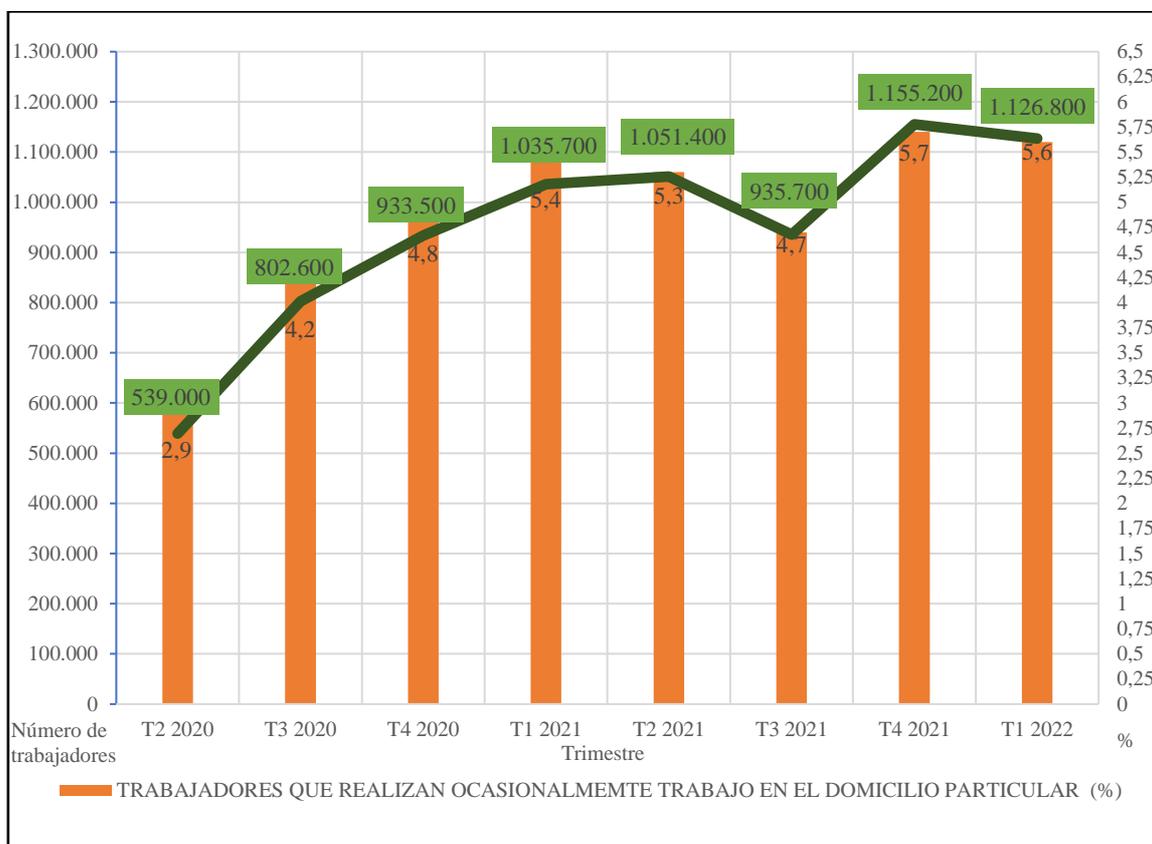
<sup>18</sup> En todo caso, a efectos estadísticos, el INE incluye también como variables de respuesta “ningún día” y “no sabe”.

**Tabla 1. Trabajadores que realizan ocasionalmente trabajo en el domicilio particular (2.º trimestre 2020 – 1r trimestre 2022)**

TRIMESTRE DEL AÑO	TRABAJADORES QUE REALIZAN OCASIONALMETE TRABAJO EN EL DOMICILIO PARTICULAR	
	Valor absoluto	% de trabajadores sobre el total trabajadores
T2 2020	539.000	2,9
T3 2020	802.600	4,2
T4 2020	933.500	4,8
T1 2021	1.035.700	5,4
T2 2021	1.051.400	5,3
T3 2021	935.700	4,7
T4 2021	1.155.200	5,7
T1 2022	1.126.800	5,6

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) – Instituto Nacional de Estadística de España (INE).

**Gráfico 1. Trabajadores que realizan ocasionalmente trabajo en el domicilio particular (2.º trimestre 2020 - 1r trimestre 2022)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) – Instituto Nacional de Estadística de España (INE).

Sea cual fuere su magnitud cuantitativa (estadística y/o real), debe tenerse presente que muchos trabajadores pueden llegar a no ser (auto)conscientes de que realicen “teletrabajo asalariado no regular” por eventualmente ser muy irrisorio temporalmente, realizado no periódica y puntualmente y/o realizarse como horas extraordinarias no compensadas con descanso o no retribuidas.

Es decir, resulta extremadamente complejo saber el alcance real del “teletrabajo asalariado no regular” en España (y, en general, en cualquier mercado de trabajo), pero cabe pensar que parecerían existir factores que lo harían mantener o lo impulsarían.

Si bien en términos generales en el teletrabajo existen riesgos tanto puramente económicos como en el tiempo de trabajo, el bienestar y salud de los trabajadores y la

productividad del trabajador<sup>19</sup>, así como los peligros de asociar teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su eventual efecto perjudicial hacia las mujeres<sup>20</sup>, el teletrabajo de corta duración (en términos de jornada de trabajo) implicaría un mayor impacto positivo en las condiciones de trabajo, la productividad del trabajador, la retención de talento y el balance entre la vida personal y profesional y el bienestar de los trabajadores frente al de media y larga duración<sup>21</sup>.

Asimismo, entendemos que existen otros cuatro factores específicos, como mínimo (lista no cerrada), que pueden retroalimentarse y potenciar el “teletrabajo asalariado no regular” en España.

Por un lado, en ciertos sectores empresariales o empresas pueden existir políticas *de facto* (cultura empresarial) de concebir que el trabajador siempre debe estar a su disposición, realizándose horas extraordinarias (eventualmente no compensadas con descanso ni retribuidas) fuera del lugar de trabajo mediante teletrabajo; e, incluso, cierto tipo de trabajadores que pueden llegar a concebirlo como una práctica no solo normalizada, sino que es el “precio” para el mantenimiento de su puesto de trabajo y/o para su “progreso” y “ascenso” profesional.

Por otro lado, y como segundo factor, si desde la parte empleadora se llega a percibir la LTD como formalista, poco flexible y como una “carga” (por ejemplo costes económicos de dotación suficiente de medios, equipos y herramientas y abono y compensación de gastos –artículos 7 b y 11 y 12 LTD–; y, en general, con independencia de que realmente obedezca a tal realidad o sea justificada con tal intensidad esta visión), puede generarse un efecto expulsión consistente en buscar flexibilidad estratégica y menores costes en el “teletrabajo asalariado no regular”, produciéndose un (indeseado y tangible) efecto huida o “bumerán” de la LTD<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Por todos, *vid.* MESSENGER, Jon C, “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, in MESSENGER, Jon. C. (Ed.), *Telework in the 21st century: an evolutionary perspective*, Cheltenham - Northampton - Geneva, Edward Elgar - International Labour Office (ILO), 2019, p. 16-24.

<sup>20</sup> *Vid.* DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, vol. 1, n.º 3, *passim*; y GALA DURÁN, Carolina, “Trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, *passim*.

<sup>21</sup> EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Luxembourg, Eurofound - Publications Office of the European Union, 2020, p. 54.

<sup>22</sup> En esta línea, DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez, “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 194.

Como tercera variable, en la medida en que desde la parte trabajadora pueda estar dándose cada vez más mayor importancia a la capacidad de autogestionarse y flexibilizar el tiempo y lugar de trabajo (incluyendo fórmulas de conciliación entre la vida privada-personal y familiar y la profesional), desde la parte empleadora e, incluso, sectores de los representantes de los trabajadores o sindicales, se generarían incentivos para establecer y potenciar políticas (normativizadas positivamente o no) de “teletrabajo asalariado no regular”. Bajo este paradigma, en el que puede haber un factor explicativo y diferenciador generacional, geográfico y sectorial en prioridades y valores<sup>23</sup>, consistiría en buscar fórmulas intermedias de flexibilidad (ni negación de políticas de teletrabajo ni impulsar el teletrabajo regular), evitar conflictos y se acuda a otras vías legales o convencionales existentes en materia de conciliación entre la vida privada/personal, familiar y profesional.

Finalmente, y como cuarto factor, no debe ser despreciado la eventual conciencia de sostenibilidad medioambiental. A estos efectos, no pensamos que el “teletrabajo asalariado no regular” siempre implique un menor impacto ambiental ya que no solo debe valorarse un eventual menor uso de transporte sino el comparar la globalidad del impacto medioambiental (trabajo asalariado presencial vs. teletrabajo asalariado) y, además, cuando es no regular (que puede diferir mucho del “teletrabajo asalariado regular”). Asimismo, el resultado puede ser extremadamente variable según trabajador, empleador, sector, situación geográfica, etc.; y, el eventual impacto de sostenibilidad medioambiental (positivo, negativo o neutro) puede tener distinto signo e intensidad si se realiza a nivel individual del trabajador, departamento de empresa, empresa, sector, de un concreto territorio (por ejemplo, pueblo, ciudad, zona metropolitana, zona rural, provincia, Comunidad Autónoma o Estado).

A nuestro parecer, lo relevante respecto a este factor no es tanto el real impacto medioambiental, sino si la consciencia o pensamiento (e, incluso, creencia) de que el “teletrabajo asalariado no regular” tiene un impacto positivo para la sostenibilidad medioambiental, incluyendo en estos casos las eventuales políticas de la verdadera responsabilidad social corporativa medioambiental como la eventual ecoimpostura,

---

De modo similar, *vid.* GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, *ob cit.*, p. 14.

El estudio “Radiografía de las políticas de teletrabajo en España. Perspectivas para 2022 de BDO” afirma que se está produciendo este fenómeno ya que un 58,60% de sus empresas encuestadas ha optado por no superar el mencionado umbral de la LTD y está ofreciendo 1 solo día de teletrabajo (BDO, *Radiografía de las políticas de teletrabajo en España. Perspectivas para 2022*, Madrid, BDO, 2022, p. 7-8).

<sup>23</sup> En el sentido de apuntar diferencias generacionales y geográficas sobre la valoración o prioridad de medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo y lugar, incluyendo el teletrabajo, *vid.*, extensamente y entre otros, RANDSTAT, *Workmonitor 2022: a new era in the homework revolution*, Diemen, Randstat Research, 2022, p. 35-41 y 53 y ss.

lavado de imagen de verde o ecopostureo (*greenwashing*) del empleador o, incluso, del trabajador y sus representantes.

Sin embargo, a pesar del eventual impulso (y relevancia) del “teletrabajo asalariado no regular” en España y en el Derecho del Trabajo español defendidos, persisten no menores “incógnitas” sobre su régimen jurídico.

## **2. El régimen jurídico de la compensación gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: escasez de certezas, claroscuros, lagunas y propuesta interpretativa y aplicativa integradora**

A pesar de que desde un sector doctrinal se ha apuntado que la LTD tendría una proyección más allá del trabajo a distancia y teletrabajo “regulares” (incluyendo aquellos no regulares)<sup>24</sup>, desde nuestro punto de vista la exclusión del “teletrabajo asalariado no regular” es clara. Puede no compartirse la misma (e incluso, tal y como hemos apuntado como hipótesis en el anterior apartado, sea discriminatoria indirectamente por razón de sexo u otro u otros factores que deban ser considerados jurídicamente discriminadores), la cual es total actualmente y que bien pudiere haber sido parcial, pero esa no ha sido la voluntad del legislador y de los agentes sociales manifestada nítidamente en el redactado de la ley (recordemos que la LTD proviene del RDTD y que seguramente se desaprovechó una gran “oportunidad” para ser enmendado su redactado en esta y otra materias).

Ello no implica, en todo caso, que la potencial y eventual “solución jurídica” en alguna o algunas materias del posible régimen jurídico del “teletrabajo asalariado no regular” no pueda llegar a ser equivalente a si fuere aplicable la LTD —o que *de lege ferenda* algunas previsiones deberían de ser trasladables a otras normas laborales<sup>25</sup>—, pero dicha

<sup>24</sup> En esta línea, Moreno Romero exponiendo que “[l]o razonable sería que la normativa singular se aplique en todo caso siempre que una parte de la dedicación, por pequeña que sea, se realice en el domicilio o en el lugar elegido por el trabajador. La regularidad califica o no califica, pero no puede dejar vacíos, bajo la pretensión de aplicar la norma general que no determina singularidades a un tiempo y lugar de trabajo que exige” (MORENO ROMERO, Francisca, “Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 485).

Más genéricamente Sanguineti Raymond, afirmando que “[la ley] es capaz de actuar como marco general de referencia para desarrollar nuevas formas flexibles de teletrabajar (...) [y] se sitúa en condiciones de proyectar su impronta, aunque sea de forma indirecta, sobre el teletrabajo como forma global” (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley de trabajo a distancia”, *ob cit.*, p. 266).

<sup>25</sup> En esta misma línea parecería estar la posición de García Rubio, aunque el autor de este estudio no discierne al 100% si la postura de la autora es que el “traslado” debería ser por vía interpretativa, analógica o indirecta (vía que rechazamos) o se expresa más bien un deseo de *lege ferenda* —un traslado, en este

respuesta no será actualmente (a fecha del cierre de la redacción de este estudio) por aplicación de esta norma, sino fruto de la aplicación de otra u otras.

Son muchas las materias que pueden ser problemáticas en el régimen jurídico del “teletrabajo asalariado no regular” (por ejemplo, su origen, imposición y reversibilidad), pero en este estudio nos centraremos en la de la compensación de gastos del empleador al trabajador. La razón no es solo por la (obvia) limitación del espacio de este estudio, sino también porque consideramos que los eventuales derechos económicos son aquellos que pueden ser percibidos con más interés tanto por la parte trabajadora como empleadora —nótese que para ambos puede llegar a ser visto como una fuente de reducción de costes y, sobre todo, para la parte empleadora a nivel agregado o, como mínimo, cierto replanteamiento en el marco de los costes operativos globales<sup>26</sup>— y fuente de conflicto también tanto por la parte empleadora como trabajadora, así como sus representantes.

En este sentido, no resulta descabellado pensar que muchos o casi todos los costes en el “teletrabajo asalariado no regular” no se compensan al trabajador por parte del ocupador. Un eventual indicio *a fortiori* lo podríamos encontrar en que en el “teletrabajo asalariado regular” y en otros se está produciendo escasamente esta compensación<sup>27</sup>, pocos convenios colectivos la regulan<sup>28</sup> y está siendo una fuente de conflicto que ya se percibe

---

segundo supuesto, que bien podríamos calificar como “normativo o positivo” y que es la vía que defendemos nosotros—. *Vid.* GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, *ob cit.*, p. 35.

<sup>26</sup> *Vid.*, en general sobre el teletrabajo (no para el “teletrabajo asalariado no regular”), AA.VV. *Libro Blanco DCH sobre trabajo a distancia en España*, Pamplona - Madrid, Universidad de Navarra y Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH), 2021, p.12; y RANDSTAT, *Informe teletrabajo en España*, Madrid, Randstat Research, 2021, p. 77-80.

<sup>27</sup> En este sentido, dos estudios: a) según el estudio “Radiografía de las políticas de teletrabajo en España. Perspectivas para 2022” de BDO, el 56,19% de los empleadores encuestados afirma no compensar gastos de teletrabajo al trabajador (BDO, *Radiografía de las políticas de teletrabajo en España. Perspectivas para 2022*, *ob cit.*, p. 8-9); y b) según la “Encuesta de puesto de trabajo digital” de Vodafone, el 17% de los empleadores afirma no hace cargo de los costes de los equipamientos (por ejemplo, el ordenador) en el teletrabajo de sus trabajadores, un 17% de algunos y un 66% de todos; y, además, un 46% afirma no hacerse cargo de los costes de conectividad (voz y datos) generados en teletrabajo de sus trabajadores, un 22% algunos y un 32% de todos; y, finalmente, sobre si el empleador tiene pensado cumplir con la normativa para asumir los costes y gastos del teletrabajo de sus trabajadores, un 81% afirma no tenerlo pensado aún, un 6% afirma que lo hará vía abono en nómina, un 3% contratando servicios externos y un 10% una combinación de las dos anteriores vías (OBSERVATORIO EMPRESA VODAFONE, *Resultados encuesta puesto de trabajo digital*, Observatorio Empresa Vodafone - Vodafone Business, Madrid, 2021, p. 4-5).

<sup>28</sup> *Vid.*, por todos, PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa”, en AA.VV. (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, *passim*.

en las primeras sentencias judiciales sobre teletrabajo después de la aprobación de la nueva normativa<sup>29</sup>.

Además, y cuestión no menor, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su sentencia de fecha 22 de marzo de 2022 ha entendido que el incumplimiento de la compensación de gastos cuando exista dicha obligación aunque no la haya concretado el convenio colectivo de aplicación y, en este caso, *“el trabajador podrá reaccionar (...) bien instando la resolución de su contrato conforme el artículo 50.1.c) ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar”*<sup>30</sup>. Este argumento y acción podría ser análogamente trasladable al supuesto de “teletrabajo asalariado no regular” cuando se pudiera entender que existe la obligación legal de compensar los gastos con independencia que hubiere sido concretada y especificada en la fuente de derecho que lo imponga.

Por este conjunto de razones este estudio es limitado y tiene como objetivo generar un marco indagatorio, propositivo y teórico-práctico, ofreciendo propuestas interpretativas y aplicativas, sobre la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español que puedan llegar a eventualmente ser útiles para el conjunto de operadores jurídicos.

Realizada estas consideraciones previas, nuestro punto de partida es la siguiente reflexión:

*“[A]l trabajo no regular (...) no se le aplica la obligación del empresario de proporcionar los medios profesionales y sufragar los gastos que conlleve la prestación (...) [L]a lógica de esta exclusión es que se configura como un teletrabajo marginal para el trabajador que desarrolla su prestación laboral básicamente en las*

---

Sin ánimo de exhaustividad, de una muestra de 230 convenios colectivos analizados, en torno a un 60% de ellos realiza alguna mención sobre los medios y gastos frente a un 40% que no lo regula. Y dentro de este último grupo, solo el 68% prevé que el empleador deba asumirlos (un 44% de los convenios colectivos totales de la muestra), un 26 % además dota de conexión a internet (un 17% del total) y un 6% cubre gastos más allá de la conexión a internet (un 4% de la muestra), como por ejemplo luz y calefacción, etc. Finalmente, un 35% de los convenios que regulan la materia trasladan explícitamente los costes de medios, mantenimiento y todos los gastos del teletrabajo al trabajador (un 13% del total de convenios).

<sup>29</sup> Destacan, por ejemplo, la SAN, Sala de lo Social, 05.11.2021 (sent. 233/2021); y 22.03.2022 (sent. 44/2022); STSJ, Galicia, Coruña, Sala de lo Social, 27.07.2021 (rec. 2361/2021); y STSJ Andalucía, Granada, Sala de lo Social, 30.09.2021 (rec. 1125/2021).

<sup>30</sup> SAN, Sala de lo Social, 22.03.2022 (sent. 44/2022), FD. 13.º.

En sentido opuesto, entiendo que la falta de abono de la compensación de los gastos no permite accionar la resolución voluntaria e indemnizada por parte del propio trabajador (artículo 50.1.c) ET), *vid.* STSJ, Sala de lo Social, Galicia, Coruña, 27.07.2021 (rec. 2361/2021); FD. 3.º.

*instalaciones de la empresa y, que, por ello, no precisa de reglas especiales en materia de provisión de medios y abono de gastos. Si bien podría cuestionar el por qué se establece la línea en el 30% y no en otro porcentaje (inferior o superior), lo que parece claro que no es razonable [es] duplicar las cargas económicas al empresario que permite el teletrabajo pero no con carácter regular”<sup>31</sup>.*

Nuestra postura difiere de tal perspectiva, no solo porque como se apuntará, un acuerdo colectivo o acuerdo de trabajo puede modificar tal situación, como bien observa también dicho sector doctrinal, sino porque, como se defenderá y argumentará extensamente a continuación, existen múltiples vías para que se entienda que existe obligación del empleador de abonar compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”.

La exposición que prosigue obedece a este orden: primero realizaremos una “búsqueda” indagatoria (por la existencia de pocas certezas, claros oscuros y lagunas) y sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” (subapartado 2.1); para, posteriormente, analizar el concepto, cuantía, forma, cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF de ella; y, finalmente, se efectuará, a modo conclusión, una reflexión sobre el eventual futuro de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en España.

### *2.1. En busca de la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”*

A continuación, procedemos a realizar la ya anunciada “búsqueda” indagatoria sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”.

En concreto distinguimos: i) fuentes reguladoras positivas (norma internacional, ley, convenio colectivo y acuerdos - subapartado 2.1.1); ii) fuentes reguladoras implícitas (condición más beneficiosa y usos y costumbres locales y profesionales - subapartado 2.1.2); y iii) fuente reguladora de “último recurso” (principios de derecho y, en especial, sobre la eventual relevancia de la ajenidad de los medios y el papel de la doctrina del enriquecimiento sin causa - subapartado 2.1.3).

---

<sup>31</sup> MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, “Derechos económicos del teletrabajador”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 124-125.

### 2.1.1. Fuentes reguladoras positivas: norma internacional, ley, convenio colectivo y acuerdo (colectivo o individual)

Desde un punto de vista de fuentes reguladoras positivas, existen tres vías para que se genere o se entienda ya vigente la obligación del empleador de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: obligación legal, obligación convencional y obligación por acuerdo (colectivo o individual).

En cuanto a la obligación legal, debemos diferenciar entre la posibilidad de que la obligación venga impuesta por una norma internacional o una norma interna y, en especial, una ley.

Respecto la posibilidad de que el empleador tenga la obligación de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, salvo error u omisión, a nuestro parecer, a fecha de la finalización de la redacción de este estudio no existe norma internacional que sea aplicable (con efectos vinculantes obligatorios) para el Derecho del Trabajo español en esta materia por dos principales razones<sup>32</sup>.

La primera de ellas es que si bien España ha ratificado recientemente el Convenio n.º 177 sobre el trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo—el 25 de mayo de 2022 España depositó el instrumento de ratificación—, no entra en vigor para este Estado hasta el 25 de mayo de 2023<sup>33</sup>. Incluso cuando entre en vigor para España, éste no será de aplicación al “teletrabajo asalariado no regular” ya que a efectos de este convenio no se es trabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual<sup>34</sup>. Una

---

<sup>32</sup> Sobre los medios de producción y mecanismos de compensación de los gastos del trabajador en el trabajo a distancia en el ámbito internacional, pero que no resulta aplicable ni se estudia sus efectos en el “trabajo a distancia no regular” o “teletrabajo asalariado no regular” (y que justamente es el objeto de estudio), *vid.* SALAS PORRAS, María, “Medios de producción y mecanismos de compensación a los gastos del trabajador”, en MONEREO PÉREZ, José Luis *et al.* (Dirs.) y ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel y RUIZ SANTAMARÍA, José Luís (Coords.), *Innovación tecnológica, cambios sociales y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Albolote (Granada), Editorial Comares, 2021, p. 734-737, 741-743 y 746-747.

<sup>33</sup> *Vid.* Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996 (Boletín Oficial del Estado n.º 141, de 14 de junio de 2022).

<sup>34</sup> En todo caso, pudiera quedar un resquicio de ámbito de generación la obligación puesto que el trabajo a domicilio a efectos del convenio no solo es el realizado en el domicilio de trabajador sino también en otros locales que escoja el propio trabajador y que sean distintos de los locales de trabajo del empleador. Un ámbito que es análogo a los que se extraen de los artículos 1 y 2 LTD. Es decir, podría darse la eventual paradoja consistente en una generación de una dualidad de régimen jurídico en esta materia: el “teletrabajo asalariado no regular” que se realizase en el lugar elegido por el trabajador distinto a su domicilio si le sería

“ocasionalidad” que debería entenderse, a nuestro parecer, como casi sinónima de la “no habitualidad” y que en la LTD se ha objetivizado con el ya mencionado umbral del 30% (artículos 1 y 2 LTD).

De este modo, no podría nacer la eventual obligación que pudiera llegar a entender que podría generarse vía interpretativa de los artículos 16 y 20 de la Recomendación n.º 184 sobre trabajo a domicilio (la relativa y conexa al Convenio n.º 177), que indican, respectivamente, que los trabajadores deberán percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos, así como la obligación del empleador de facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

La segunda razón es que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) de 23 de mayo de 2002 y firmado por CES, UNICE/UEAPME y CEEP el 16 de julio de 2002 en Bruselas no genera obligaciones jurídicas y únicamente tiene valor orientativo o, como mucho, de “*soft law* comunitario” para incentivar a los representantes de los trabajadores y empleadores a negociar siguiendo las previsiones de dicho marco. Además, repárese que las disposiciones en materia de equipamiento y compensación de gastos tiene un ámbito limitado que parcialmente excluye el del “teletrabajo asalariado no regular”:

*“Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotar al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador”* (artículo 7).

Pasando ya a la estricta normativa interna española, y más allá de una eventual futura modificación de la LTD y de un eventual argumento que relacione la ajenidad en los medios en el trabajo por cuenta ajena y la obligación de compensar gastos por parte del empleador (aspecto que examinamos, por motivos de la exposición del discurso, en el subapartado 2.1.3), podría argumentarse que el empleador tiene la obligación de compensarlos (como mínimo algunos) en la medida que ellos sean medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Y es que *ex* artículo 14.5 Ley 31/1995, de 8 de

---

aplicable dicha obligación compensatorio; en cambio, para el “teletrabajo asalariado no regular” realizado en el domicilio particular del trabajador no.

noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Por tanto, la compensación de algunos gastos (quizás no todos) podría ser una eventual medida para dar cumplimiento a dicha obligación legal ya existente.

Por otro lado, y en cuanto a obligación del empleador de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” *ex* convenio colectivo estatutario, cabe apuntar o preguntarse por tres opciones o vías:

- i. La falta de claridad en las cláusulas convencionales, no delimitando bien el ámbito aplicativo (si a todo “teletrabajo asalariado” o aquél “no regular”), podría llevar a que fueren aplicable previsiones convencionales sobre compensación de gastos a todo teletrabajo (incluido el “asalariado no regular”).
- ii. El convenio colectivo haya disminuido el umbral del 30% previsto en el artículo 1 y 2 LTD (incluso hasta un porcentaje irrisorio) acogiéndose a la posibilidad prevista en la disp. adic. 1.ª LTD, de tal modo que sea aplicable la LTD al devenir “teletrabajo asalariado regular” y, por tanto, aplicándose la compensación de gastos en los términos previstos en la LTD (artículos 7 b. y 12).
- iii. El convenio colectivo prevea un régimen jurídico *ad hoc* para la compensación de gastos para el “teletrabajo asalariado no regular” ya sea genérica o específica (incluyendo y excluyendo algunos conceptos y delimitando importes y factores — ponderadores— de pago).

Si bien se detecta que pueden existir cláusulas convencionales que pueden resultar poco claras en el sentido apuntado<sup>35</sup>, hasta la fecha, salvo error u omisión, la experiencia en la negociación colectiva muestra que no se ha optado por bajar el umbral del 30% generalizadamente y que no se prevé o se excluye la compensación de gastos para el “teletrabajo asalariado no regular”<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Así, se han podido detectar a fecha de la finalización de este estudio (y salvo error) que los siguientes artículos sobre compensación de gastos en el trabajo a distancia o teletrabajo pueden considerarse como pocos claros respecto si son aplicables al “teletrabajo asalariado no regular”: i) artículo 25.6 del II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo); ii) artículo 9 del anexo IV del VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA. (Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo); y iii) artículo 45.2 del II Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU. (Resolución de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo).

<sup>36</sup> Así, *vid.*: i) artículo 34 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que prevé la dotación de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral para el Trabajo a

Finalmente, no debe descartarse la posibilidad de que acuerdos colectivos o individuales (entre empleador y un concreto trabajador, como nuevas cláusulas de naturaleza contractual) establezcan la obligación de compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”. En este sentido, sobre la posibilidad de pactar colectiva o individualmente con representantes de los trabajadores o los propios trabajadores la irrisoria o inexistencia de compensación de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” a cambio, por ejemplo, de poder realizar este tipo de teletrabajo, pensamos que podría ser jurídicamente válido si existe, respectivamente, legitimidad negociadora para realizarlo y/o consentimiento válido del trabajador. Debe tenerse en cuenta, que partimos del supuesto de la no existencia de tal obligación de origen normativo jerárquico superior y que entendemos que no sería contrario al artículo 1.1 ET (ajenidad de los medios en el trabajo asalariado) ni sería aplicable la doctrina del enriquecimiento sin causa –nos remitimos al subapartado 2.1.3 de este estudio sobre los razonamientos que sustenta estas afirmaciones ahora realizadas–.

#### 2.1.2. Fuentes reguladoras implícitas: condición más beneficiosa y usos y costumbres locales y profesionales

La obligación del empleador de compensar al trabajador por los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” puede entenderse ya vigente en el caso que se entienda que existe una condición más beneficiosa (artículo 3.1 c ET) o un uso y costumbre local y profesional en esta materia (artículo 3.1 d y 4 ET).

---

distancia y teletrabajo inferior al 30% de la jornada de trabajo, pero no establece nada respecto la compensación de gastos; ii) artículo 17 del Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece unos concretos medios para el trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo, pero que explícitamente impone que “*no será de aplicación el régimen establecido en la ley 10/2021, de 9 de julio, ni lo establecido en el presente artículo del presente Convenio*”; iii) la disp. adic. 15.<sup>a</sup> del III Convenio colectivo de Kutxabank, SA. (Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece que se “*dotará de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y que solo podrán ser utilizados para fines profesionales*” en el caso de realización de teletrabajo en un régimen de jornada inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en el Real Decreto Ley 28/2020, pero “*a estas situaciones de teletrabajo inferiores al 30% de jornada no le resultará de aplicación ni el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en la presente disposición adicional*”; y iv) artículo 3 del anexo V (“*Las nuevas formas de trabajo en TDE, TME, TSOL*”) del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece que una dotación concreta de medios para el trabajo no presencial inferior al 30% de la jornada de trabajo, pero explícitamente se establece que “[a] *estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos»*”.

En todo caso, dichas posibilidades son limitadas atendiendo a sus actuales requisitos legales y jurisprudenciales<sup>37</sup>.

### 2.1.3. Fuente reguladora de “último recurso”: principios de derecho y, en especial, sobre la eventual relevancia de la ajenidad de los medios y el papel de la doctrina del enriquecimiento sin causa

Finalmente, y como fuente reguladora de “último recurso” o “subsidiarísima”, entendemos que salvo existencia de otra fuente reguladora (ya sea estableciendo o entendiéndose establecida la obligación de compensación, en términos genéricos o específicos, o excluyéndola legalmente), se estará generando un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

Aunque somos consciente que puede llegar a ser controvertida esta argumentación, desde nuestro punto de vista es que la ajenidad en los medios no es consustancial a la existencia de un contrato de trabajo<sup>38</sup>, sino que su existencia o inexistencia deviene, casi siempre, en una manifestación de la facultad de organización del empleador (dependencia, y no ajenidad)<sup>39</sup>. Además, la falta de ajenidad en los medios no ha sido obstáculo para entender la existencia un contrato de trabajo<sup>40</sup> o se ha tenido que matizar (mucho) la misma sobre qué medios deben ser considerados “esenciales” o no en la prestación del servicio<sup>41</sup>. Y, finalmente, incluso, “*el artículo 26.2 ET no establece [la obligación al] empresario de*

<sup>37</sup> Sobre el nacimiento y existencia de condición más beneficiosa, por todas, *vid.* STS, 4.ª, 07.07.2021 (rec. 80/2020), FD. 5.º; y sobre los usos y costumbres local y profesionales en el Derecho del Trabajo español, *vid.* BENLLOCH SANZ, Pablo, “La costumbre como fuente del derecho del trabajo español: un análisis desde la jurisprudencia”, en CHARRO BAENA, Pilar y ESPINOZA ESCOBAR, Javier H. (Dirs.), *Cuestiones actuales de derecho del trabajo: un estudio desde las dos orillas*, Madrid, Dykinson, 2014, *passim*.

<sup>38</sup> Contrariamente, STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 28.11.2006 (rec. 4996/2006): “[L]o que no puede admitirse como compatible con el contrato de trabajo es la participación en los gastos de funcionamiento de la empresa, pues ello es nota inequívoca de un trabajo asociativo y no del realizado por cuenta ajena, en que su naturaleza propia exige no solo la ajenidad de los frutos del trabajo, sino también correlativamente la ajenidad de los gastos y riesgos (...)” (FD. 2º).

También, recientemente, el caso “*tracker Telepizza*” (SAN, Sala de lo Social, 06.02.2019 -sent. 13/2019-, FD. 7º; y confirmada por la STS, 4.ª, 08.02.2021 -rec. 84/2019-).

<sup>39</sup> Debe tenerse en cuenta que la ajenidad en los medios no es tenida en consideración para definir el concepto autónomo y uniforme de trabajador por cuenta ajena en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los efectos de dotar de efecto útil a la normativa comunitaria. *Vid.*, por todas, Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa (asunto C-55/02) – STJUE, 12.10.2004 -apdo. 49-.

<sup>40</sup> *Vid.* SSTS, 4.ª, 26.02.1986 (Roj: STS 10925/1986); y 19.07.2002 (rec. 2869/2001).

<sup>41</sup> STS, 4.ª, Pleno, 25.09.2020 (rec. 4746/2019), FD. 20º.4 -caso riders Glovo-.

*compensar los gastos o desembolsos económicos que el trabajador deba realizar para el desempeño diario de su trabajo”*<sup>42</sup>.

Lo que sucede es algo distinto a un supuesto incumplimiento de la ajenidad en los medios como supuesto y eventualmente elemento caracterizador (o indiciario) del contrato de trabajo: cuando no se puede entender que existe obligación legal, convencional o contractual válida (o, en general, título jurídico válido) que obligue o excluya la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, se produce un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

La doctrina civilista del enriquecimiento sin causa resulta plenamente aplicable en el ámbito laboral ya que funciona como principio informador “*cuando la ley no ha previsto una situación en la que se produce un desplazamiento patrimonial que no encuentra una explicación razonable en el ordenamiento vigente*”<sup>43</sup>. En concreto, en el presente caso se darían sus requisitos jurisprudenciales<sup>44</sup>:

- i. Disminución patrimonial del actor: el pago por parte del trabajador de gastos para la realización del contrato de trabajo.
- ii. Enriquecimiento del demandado: la no disminución del patrimonio del empleador (*damnum cessans*) concretado en un ahorro de gastos y equivalente a un ingreso<sup>45</sup>.
- iii. Vínculo suficiente entre el enriquecimiento-empobrecimiento: el empleador evita los gastos a costa de que el trabajador los asuma.
- iv. Ausencia de causa justificativa: inexistencia de cláusula legal, convencional o contractual o, en general, título jurídico que sirva como razón válida para eximir la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 29.11.2002 (rec. 9281/2002 - ponente: M.ª del Pilar Rivas Vallejo), FJ. 2º.

<sup>43</sup> PUIG BRUTAU, José, *Fundamentos de Derecho Civil*, tomo II, vol. III, 3.ª ed. actualizada, Barcelona, Bosch Casa Editorial, 1984, p. 44.

<sup>44</sup> Sobre los elementos del enriquecimiento injusto, por todas, STS, 1.ª, 07.04. 2016 (rec. 2416/2013), FD. 5º. En la doctrina académica civilista, por todos, *vid.* ÁLVAREZ CAPEROCHIPI, José Antonio, *El enriquecimiento sin causa*, 2.ª ed., Granada, Editorial Comares, 1989; LACRUZ BERDEJO, José Luis, “Notas sobre el enriquecimiento sin causa”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, n.º 472, 1969, *passim* (VLEX 336225); y OROZCO MUÑOZ, Martín, *El enriquecimiento injustificado*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2015.

<sup>45</sup> En este sentido, entre otras, STS, 1.ª, 06.10.2006 (rec. 4939/1999), FJ. 4º. En la doctrina académica, ÁLVAREZ CAPEROCHIPI, José Antonio, *El enriquecimiento sin causa*, *ob cit.*, p. 31 y 85-86.

<sup>46</sup> En esta línea, en el ámbito civilista y en genérico, LACRUZ BERDEJO, José Luis, “Notas sobre el enriquecimiento sin causa”, *ob cit.*, p. 588-592.

En definitiva, la aplicación de la doctrina del enriquecimiento sin causa (y no la ajenidad en los medios), como principio informador general del ordenamiento jurídico, puede devenir un relevante argumento sobre la eventual ya existente obligatoriedad del empleador de compensar los gastos al trabajador en el “teletrabajo asalariado no regular”.

## 2.2. *Concepto, cuantía, forma, cotización a la Seguridad Social y tributación al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”*

Una vez realizada la “búsqueda” indagatoria y sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, procedemos a analizar: i) el concepto de gasto (subapartado 2.2.1); ii) la cuantía y forma de la compensación de los gastos (subapartado 2.2.2); y iii) su cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF (subapartado 2.2.3).

### 2.2.1. Concepto de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre la problemática de la causalidad (gastos directos vs. indirectos)

Salvo que la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” delimite (positiva y negativamente) qué debe entenderse por gasto, entendemos que debemos recurrir a la definición de la palabra: “cantidad que se ha gastado o se gasta” (Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española).

Consecuentemente, a nuestro parecer, el único requisito es se “vincule derivativamente” el gasto con la realización del este teletrabajo. O, dicho de otro modo, que exista un efecto causal entre el gasto que debe ser compensado y el teletrabajo y, además, que no genere un enriquecimiento sin causa del empleador o el trabajador. A estos efectos, repárese que la existencia de “tarifas planas” (por ejemplo, de internet por parte del trabajador) no elimina el potencial enriquecimiento sin causa del empleador porque el *damnum cessans* concretado en un ahorro de gastos y equivalente a un ingreso del empleador persiste.

Así, a falta de regulación legal o contractual (lícita) delimitadora a cierto tipo de gastos (incluyendo y excluyendo unos u otros), cualquier tipo de gasto (tanto directo como indirecto) debería ser compensado por el empleador. A modo de listado no exhaustivo ni cerrado, podría distinguirse:

- i. La compra, el uso y la amortización de medios, herramientas, consumibles (tecnológicos o no, incluyendo muebles) para el desempeño del trabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales (protección física y psicológica).

En este sentido, podría existir o generarse la práctica conocida como *Bring Your Own Device* (BYOD - utilización de dispositivos personales con fines profesionales o híbrido)<sup>47</sup>.

- ii. La compra, uso y eventual amortización de tecnología y herramientas (no materiales) o intangibles para el desempeño del trabajo con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Así, por ejemplo, direcciones de correo personal y programas y aplicaciones con licencia de pago (incluyendo, entre otras, aquellas que eventualmente permitan el registro diario de jornada respetando todos los derechos del trabajador).

Debe tenerse en cuenta que podría existir o generarse el fenómeno denominado *Bring Your Own Technology* (BYOT - tecnología de propiedad o licencia personal con uso profesional o híbrido).

- iii. Suministros para el desempeño del teletrabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales: teléfono, internet, luz, agua, calefacción, etc.
- iv. Espacio físico para el desempeño del teletrabajo con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales: lugar donde se desempeña el trabajo (puede ser el domicilio particular o despacho de propiedad, alquiler u por otro título y/o “espacio de *coworking*” u otro que elija el trabajador).
- v. La limpieza y mantenimiento del espacio físico (en el caso de que no fuere incluido en anterior gasto) para el desempeño del trabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Cierto es que podría pensarse que ante una eventual compensación de gastos y de tiempo entre la parte empleadora y trabajadora<sup>48</sup>, pero ello es una cuestión que de existir se podría ponderar (implícitamente) en la regulación legal, convencional o contractual aplicable, pero difícilmente cuando no existe tal tipo de regulación y deba aplicarse la doctrina del enriquecimiento sin causa.

---

<sup>47</sup> Sobre el BYOD en el Derecho del Trabajo, nos remitimos al siguiente estudio que realizamos sobre esta materia: CREMADES CHUECA, Oriol, “Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF (RTSS. CEF)*, n.º 423, 2018, *passim*.

<sup>48</sup> En este sentido, en el trabajo a distancia en general, *vid.* FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 58, 2021, p. 241.

Ahora bien, cuestión distinta al propio “ámbito conceptual” de gastos es la cuantía y la forma en cómo se deben compensar en el “teletrabajo asalariado no regular” (y que analizamos en el siguiente subapartado).

### 2.2.2. La cuantía y forma de compensación de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre la imputación proporcional de los gastos

Si la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” establece su cuantía, debe tenerse en cuenta que éstas pueden llegar a infracompensar o sobrecompensar los gastos efectivos, pero que en todo caso no derivarían en enriquecimiento sin causa (cuestión distinta es que los importes sean justos materialmente, pues desde un punto de vista de “justicia positiva” lo serán)<sup>49</sup>.

Además, los cuantías deberían de ser actualizadas y actualizables a lo largo del tiempo. Es decir, ajustadas al coste de la vida conforme el incremento del IPC (como mínimo anualmente) y, específicamente, del IPC municipal o provincial donde el “teletrabajo asalariado no regular” se produzca<sup>50</sup>.

En el caso de no existir regulación que establezca importes y modo de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, éstos deberían ser acorde a la jornada del “teletrabajo asalariado no regular”<sup>51</sup>. Ciertamente es que pueden existir dificultades (más si se incumple el registro diario de jornada) y, además, ello puede derivar en importes compensatorios modestos e, incluso, irrisorios —aunque no tanto si se tienen en cuenta todos los potenciales conceptos compensables (*vid.* anterior subapartado 2.2.1)—.

En cuanto a aspectos de forma, salvo que la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” establezca otro mecanismo (por ejemplo, tanto alzado, fijo más cuantía variable con eventual escalado, justificaciones *ex*

<sup>49</sup> La institución del enriquecimiento sin causa protege el valor de la libertad pues si hubiere existido consentimiento o voluntad absolutamente válida de aquél que se empobrece (en nuestro caso el trabajador o la parte trabajadora mediante sus representantes) o un consentimiento legal (válido), del que se pueda derivar una voluntad democrática (una norma legal), el traspaso patrimonial no se podría calificar como enriquecimiento sin causa, sino que estaría plenamente legitimado jurídicamente (como mínimo, a nuestro parecer, desde un punto de vista de Derecho positivo o positivismo jurídico). *Vid.*, entre otras, las SSTs, 1.<sup>a</sup>, 29.06.2015 (rec. 1631/2013), FD. 2º; y 24.06.2020 (rec. 2318/2017), FD. 4º.9; y OROZCO MUÑOZ, Martín, *El enriquecimiento injustificado*, *ob cit.*, p. 44-48.

<sup>50</sup> En este sentido, si bien en genérico sobre el teletrabajo y optando por el IPC provincial, OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA, *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*, 2021, (<https://www.futureforwork.com/los-medios-y-costes-del-teletrabajo-aproximacion-a-la-negociacion-colectiva/>; última fecha de consulta: 25 de marzo de 2022), p. 5.

<sup>51</sup> Del mismo parecer, en general en el teletrabajo, OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA, *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*, *ob cit.*, p. 5.

*post*, etc.), ésta no debería ser una cuantía a tanto alzado (que podría derivar fácilmente a sobrecompensación o infracompensación y enriquecimiento sin causa) sino mediante la debida justificación y compensación *ex post*.

### 2.2.3. La cotización a la Seguridad Social y la tributación al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre su inclusión o exclusión

Como bien ha entendido cierto sector de la doctrina laboralista, salvo sobrecompensación, la compensación de gastos en el teletrabajo es de la naturaleza extrasalarial<sup>52</sup>. Además, antes del 28 de mayo de 2021, entendemos que debía interpretarse que dichos importes eran incluidos en el cómputo a efectos del cálculo de las cuotas de la Seguridad Social, ya que debe tenerse presente que tal tipo de compensación no se encuentra excluido de la base de cotización ex artículo 147.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), con independencia, a nuestro parecer, de si el “teletrabajo asalariado” era calificable jurídicamente como regular como no regular.

Ahora bien, el Boletín 3/2021 de 28 de mayo de NOTICIAS RED (Remisión Electrónica de Documentos) de la Seguridad Social Española (y cuestión que parece haber pasado muy desapercibida, incluso para la doctrina iuslaboralista) indica:

*“El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regula el trabajo a distancia, establece en el artículo 7, sobre “Contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, lo siguiente: b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Con la finalidad de que se comunique esta compensación de gastos en los ficheros CRA, se ha creado*

---

<sup>52</sup> En general, sobre el “teletrabajo asalariado” (no específicamente sobre el “teletrabajo asalariado no regular”), *vid.* AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 284-285; ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “A la luz del RD-Ley 28/2020, ¿hay que cotizar y tributar por el portátil o el móvil de empresa?”. Entrada del blog *El Foro de Labos* [en línea], 30 de septiembre de 2020 (<https://www.elforodelabos.es/a-la-luz-del-rd-ley-28-2020-hay-que-cotizar-y-tributar-por-el-portatil-o-el-movil-de-empresa/>; fecha de última consulta: 25 de marzo de 2022); GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, *ob cit.*, p. 62; y PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa”, *ob cit.*, p. 139-141.

*un concepto nuevo, 0062 “GASTOS DE TELETRABAJO”, que llevará como información asociada en el indicativo INCLUSIÓN BBCC el valor “E”, por tratarse de gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social. No obstante, como con cualquier otro importe monetario entregado a los trabajadores no incluido en la base de cotización, se deberá disponer de la justificación de que la compensación abonada por la empresa al trabajador (...), a efecto de posibles actuaciones de revisión (...)*”.

Por tanto, a la luz de dicho boletín (muy criticable por estar en un boletín e, incluso, de eventual dudosa legalidad) y desde nuestro punto de vista y salvo error u omisión, se deduce que ahora (entendemos a partir del 28 de mayo de 2021, día de su publicación) se estaría excluyendo de la base de cotización a la Seguridad Social la compensación por gastos del “teletrabajo asalariado regular” y no de cualquier otro “teletrabajo asalariado”, incluido, por tanto, el “teletrabajo asalariado no regular”. Es decir, la compensación por gastos del “teletrabajo asalariado no regular” sí que está sujeta a cotización de la Seguridad Social.

Más complejo es el caso del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en la medida que la sujeción a tributación de los importes de compensación del teletrabajo depende de si se consideraran una compensación *strictus sensus* o un reembolso<sup>53</sup>.

Sin ánimo de exhaustividad, en el primer escenario, en el que empleador abonase dinero al trabajador para adquirir equipos o programas (tanto electrónicos como no) y compensar suministros en su vivienda particular, la renta sería dineraria y sujeta a retención y, consecuentemente, existiría obligación de incluir íntegramente la cantidad monetaria (sin exención alguna) como rendimientos de trabajo *ex* artículo 7.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (LIRPF).

---

<sup>53</sup> Vid. DELGADO GARCÍA, Ana María “¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo?”, *IurisCrim: Pol Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política* [en línea], 19 de noviembre de 2020 (<https://edcp.blogs.uoc.edu/como-tributan-en-el-irpf-las-compensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>; última fecha de consulta: 25 de marzo de 2022); y, ROVIRA FERRER, Irene, “Las entregas y compensaciones de gastos a causa del trabajo a distancia en el IRPF de los empleados”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, n.º 55, 2021, p. 22-29. Más extensamente, MORIES JIMÉNEZ, María Teresa, “El teletrabajo en la imposición sobre la renta de las personas físicas”, en CALVO GALLEGOS, Francisco Javier; HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena; y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (Dirs.), *La revolución de las formas de empleo en el siglo XXI*, Murcia, Ediciones Laborum, 2021, p. 271 y ss.

En la doctrina laborista, en sentido similar (pero con mucho menor grado de profundización en la temática), GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, *ob cit.*, p. 62.

En el segundo escenario, en cambio, si las cantidades son reembolso por gastos adelantados por el trabajador, podría llegar a considerarse como una dieta no sujeta a tributación, siempre y cuando fueran importe fuese ajustado al importe real del reembolso del gasto; pues, en caso de su exceso sí sería considerado rendimiento dinerario del trabajo.

En este sentido, debería tenerse presente la Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0932-14 de 2 de abril de 2014, que en caso de *BYOD* y, en particular, sobre si tuviera la consideración de renta para el trabajador la ayuda adicional recibida por la empresa para financiar su terminal móvil personal además de subvencionar su plan personal<sup>54</sup>.

Ahora bien, la diferenciación en la práctica podría ser más compleja y, además, deberá tenerse una justificación documental, pudiendo ser un medio de prueba las hojas de gasto formalizadas por los trabajadores que, en todo caso, sería valoradas por la Inspección Tributaria por si realmente obedecen a la “realidad conceptual” como a sus cuantías.

Finalmente, la Consulta Vinculante V1635-21, de 28 de mayo de 2021 de la Subdirección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, determina que *ex* artículo 19.2 los gastos deducibles para la determinación del rendimiento neto del trabajo son una lista cerrada taxativa y en ella no están incluidos los gastos de conexión a internet que puede llegar a incurrir un teletrabajador. Ahora bien, la misma consulta determina:

*“[El] establecimiento de un importe genérico de gastos deducibles por importe de 2.000 euros se realiza con el objetivo de incluir en él aquellos gastos de difícil especificación, cuantificación o justificación o no incluidos en los expresamente establecidos en el citado artículo 19 de la Ley del Impuesto, que corresponden directa o indirectamente a la obtención de los rendimientos de trabajo”.*

Consecuentemente, y generalizando este argumento a cualquier concepto de compensación de gastos en el teletrabajo, cabría pensar que los gastos realizados por el

---

<sup>54</sup> Dicha Dirección General determinó entonces: “[E]l importe que la empresa pudiera satisfacer a sus empleados por la adquisición por estos de su propio teléfono móvil se constituye en un rendimiento dinerario del trabajo, rendimiento que no se encuentra amparado por ninguno de los supuestos de exención establecidos legalmente. Por lo que se refiere a la compensación por el gasto producido por la utilización del servicio de telefonía, si tal compensación se limita a reembolsar a los empleados por los gastos ocasionados por esa utilización en el desarrollo de su trabajo cabe afirmar que no comporta para ellos un supuesto de obtención de renta, es decir, no se entiende producido el hecho imponible del impuesto. Ahora bien, si la cantidad satisfecha fuese superior al importe abonado por los empleados, el exceso constituiría renta gravable en el IRPF con la misma consideración del importe satisfecho para la adquisición del propio teléfono móvil: rendimiento dinerario del trabajo.”

“teletrabajador asalariado no regular” podrían llegar a ser deducibles para el cálculo de los rendimientos de trabajo vía la cláusula de deducibilidad amplia del artículo 19 LIRPF con el límite de 2.000 € anuales.

### **3. A modo de conclusión: sobre el eventual futuro del de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español**

En este estudio se ha analizado el “teletrabajo asalariado no regular” y, en particular, su eventual régimen jurídico de compensación de gastos, exponiéndolo de forma indagatoria, propositiva y teórico-práctica y realizando propuestas interpretativas y aplicativas.

Sin embargo, y modo de conclusión, pensamos que es necesario reflexionar sobre los incentivos existentes en regular positivamente a nivel español (legal, convencional y contractualmente) esta materia, y evitar la eventual judicialización vía reclamaciones de cantidad<sup>55</sup> o conflicto colectivo<sup>56</sup>, con fundamento a la doctrina del enriquecimiento sin causa (subapartado 2.1.3) y las cuales serían compatibles con indemnizaciones por daños y perjuicios<sup>57</sup> e, incluso, permitir instar la resolución voluntaria indemnizada por parte del trabajador ex artículo 50.1.c) ET (*vid.* final del ap. 2, poco antes del inicio subapartado 2.1).

A nuestro parecer, segura y actualmente no existen incentivos (o muy pocos) en regularla positivamente y, en general, regular específicamente el “teletrabajo asalariado no regular”, de tal modo que puede que éste ya sea y devenga un teletrabajo similar al de la 1.ª época pandémica —de “*carácter atropellado y sin garantías*” de derechos laborales y con asunción de los gastos por parte del trabajador<sup>58</sup>—. Así se percibe de la falta de experiencia reguladora, como mínimo convencional (*vid.* subapartado 2.1.1). ¿Cuál es la razón o razones?

Sin duda es complejo saberlo, pero quizás tanto el legislador como los agentes sociales (en especial, los sindicatos) hayan subestimado la relevancia del “teletrabajo asalariado no regular”. Y es que el umbral del 30% de la jornada puede llegar a significar, por ejemplo, un día y medio a la semana de teletrabajo para un trabajador a jornada completa,

<sup>55</sup> Dependiendo de los casos por el procedimiento ordinario (artículo 80-100 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social - LRJS) o el proceso monitorio (artículo 101 LRJS).

<sup>56</sup> Artículos 153-162 LRJS.

<sup>57</sup> Sobre la compatibilidad del enriquecimiento sin causa y la indemnización por daños y perjuicios, *vid.* Díez-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, Luís, *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, vol. I, 6.ª ed., Cizur Menor (Navarra), Thomson Civitas, 2007, p. 108-110.

<sup>58</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “¿La hora del teletrabajo?”, *ob cit.*

pero no únicamente: la normativa hace referencia en abstracto a un 30% de la jornada (no se establece si jornada diaria, semanal, mensual, trimestral, anual), si bien para la (no) regularidad se tiene en cuenta un periodo de referencia de 3 meses. Por tanto, a nuestro parecer, la flexibilidad y variabilidad que permite ofrecer el “teletrabajo asalariado no regular” en la realidad práctica organizativa empresarial y trabajadora es muy alta y parece ser subestimada o, incluso, puede ser o devenir, a veces, un tema tabú. Además, el hecho de que no existan estadísticas oficiales específicas y exactas refuerza esta línea de pensamiento y no ayuda a saber ante qué fenómeno nos podemos estar enfrentando (*vid.* ap. 1).

Debemos plantearnos entonces si la situación podrá variar y qué debe suceder para que el conjunto de los operadores legales sea verdaderamente consciente de los factores que impulsan el “teletrabajo asalariado no regular” en el mercado de trabajo español (*vid.* ap. 1). Y, finalmente, qué debe suceder para que se regule positivamente: ¿un (gran) conflicto colectivo en un sector, en un relevante grupo empresarial o empresa y qué tenga repercusión en los medios de comunicación?

Quizás solo demandas judiciales, con eventual actuación previa de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, y tener datos estadísticos fiables sobre la magnitud del “teletrabajo asalariado no regular” en España permita desembocar a que se regule específica y positivamente la materia ahora aquí estudiada, pues actualmente la iniciativa e interés es o, como mínimo, parece extremadamente escaso y serían necesarios acontecimientos revulsivos.

#### 4. Bibliografía

AA.VV. *Libro Blanco DCH sobre trabajo a distancia en España*, Pamplona - Madrid, Universidad de Navarra y Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH), 2021.

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 253-285.

ÁLVAREZ CAPEROCHIPI, José Antonio, *El enriquecimiento sin causa*, 2.<sup>a</sup> ed., Granada, Editorial Comares, 1989.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina, “A la luz del RD-Ley 28/2020, ¿hay que cotizar y tributar por el portátil o el móvil de empresa?”. Entrada del blog *El Foro de Labos* [en línea], 30 de septiembre de 2020 (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/a-la-luz-del-rd-ley-28-2020-hay-que-cotizar-y-tributar-por-el-portatil-o-el-movil-de-empresa/>; última consulta: 25 de marzo de 2022).

ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, en ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO, Francisco Javier (Dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 115-159.

BDO, *Radiografía de las políticas de teletrabajo en España. Perspectivas para 2022*, Madrid, BDO, 2022.

BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Madrid, Consejo Económico y Social de España, 2002.

BENLLOCH SANZ, Pablo, “La costumbre como fuente del derecho del trabajo español: un análisis desde la jurisprudencia”, en CHARRO BAENA, Pilar y ESPINOZA ESCOBAR, Javier H. (Dirs.), *Cuestiones actuales de derecho del trabajo: un estudio desde las dos orillas*, Madrid, Dykinson, 2014, p. 23-32.

CASAS BAAMONDE, María Emilia, “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 11, 2020, p. 1413-1435.

CARRIZOSA PRIETO, Esther, “La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n.º 4, 2021, p. 52-92.

CREMADES CHUECA, Oriol, “Impacto teórico-práctico del BYOD en el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF (RTSS. CEF)*, n.º 423, 2018, p. 103-122.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º 4, 2020, p. 406-419.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 11, 2021, p. 33-48.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos*, vol. 1, n.º 3, p. 4-11.

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid, Centro de Estudios Financieros (CEF), 2021.

DELGADO GARCÍA, Ana María “¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo?”, *IurisCrim: Pol Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política* [en línea], 19 de noviembre de 2020 (disponible en: <https://edcp.blogs.uoc.edu/como-tributan-en-el-irpf-las-compensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>; última fecha de consulta: 25 de marzo de 2022).

DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez, “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 179-195.

DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, Luís, *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, vol. I, 6.ª ed., Cizur Menor (Navarra), Thomson Civitas, 2007.

EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Luxembourg, Eurofound - Publications Office of the European Union, 2020.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 58, 2021, p. 218-262.

GALA DURÁN, Carolina, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 11, 2020, p. 1473-1493.

GALA DURÁN, Carolina, “Trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 285-330.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 72, 2020.

GARCÍA RUBIO, María Amparo, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Coord.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 29-86.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 29-70.

GODINO REYES, Martín (Coord.), *La regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Madrid, Francis Lefebvre, 2020.

GOERLICH PESET, José María, “La regulación del trabajo a distancia: una reflexión general”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 29-53.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

LACRUZ BERDEJO, José Luis, “Notas sobre el enriquecimiento sin causa”, *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, n.º 472, p. 569-604 (VLEX 336225).

LAHERA FORTEZA, Jesús, “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regula y estructural”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 65-86.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”. *El Foro de Labos* [en línea], 19 de octubre de 2020 (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/la-voluntariedad-del-trabajo-a-distancia-en-el-rdl-28-2020-es-el-derecho-al-trabajo-a-distancia-por-conciliacion-una-excepcion/>; última consulta: 25 de marzo de 2022).

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n.º 5, 1998 (BIB 1998\639).

MESSENGER, Jon C. “Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective”, in MESSENGER, Jon. C. (Ed.), *Telework in the 21st century: an evolutionary*

*perspective*, Cheltenham - Northampton - Geneva, Edward Elgar - International Labour Office (ILO), 2019, p. 1-34.

MORENO ROMERO, Francisca, “Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 473-502.

MORIES JIMÉNEZ, María Teresa, “El teletrabajo en la imposición sobre la renta de las personas físicas”, en CALVO GALLEGO, Francisco Javier; HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena; y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (Dirs.), *La revolución de las formas de empleo en el siglo XXI*, Murcia, Ediciones Laborum, 2021, p. 267-294.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, “Derechos económicos del teletrabajador”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, p. 117-135.

OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA, *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*, 2021 (disponible en: <https://www.futureforwork.com/los-medios-y-costes-del-teletrabajo-aproximacion-a-la-negociacion-colectiva/>; última fecha de consulta: 25 de marzo de 2022).

OBSERVATORIO EMPRESA VODAFONE, *Resultados encuesta puesto de trabajo digital*, Observatorio Empresa Vodafone - Vodafone Business, Madrid, 2021.

OROZCO MUÑOZ, Martín, *El enriquecimiento injustificado*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2015.

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa”, en AA.VV. (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 115-152.

PUIG BRUTAU, José, *Fundamentos de Derecho Civil*, tomo II, vol. III, 3.<sup>a</sup> ed. actualizada, Barcelona, Bosch Casa Editorial, 1984.

RANDSTAT, *Informe teletrabajo en España*, Madrid, Randstat Research, 2021.

RANDSTAT, *Workmonitor 2022: a new era in the homework revolution*, Diemen, Randstat Research, 2022.

ROMERO BURILLO, ANA MARÍA, *El marco regulador del teletrabajo*, Barcelona, Atelier, 2021.

ROVIRA FERRER, Irene, “Las entregas y compensaciones de gastos a causa del trabajo a distancia en el IRPF de los empleados”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, n.º 55, 2021, p. 7-34.

SALA FRANCO, Tomás, “Los precedentes normativos legales del teletrabajo”, en SALA FRANCO, Tomás (Coord.), *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 61-74.

SALAS PORRAS, María, “Medios de producción y mecanismos de compensación a los gastos del trabajador”, en MONEREO PÉREZ, José Luis *et al.* (Dirs.) y ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel y RUIZ SANTAMARÍA, José Luís (Coords.), *Innovación tecnológica, cambios sociales y sistema de relaciones laborales: nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Albolote (Granada), Editorial Comares, 2021, p. 733-754.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “¿La hora del teletrabajo?”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 66, 2020.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley de trabajo a distancia”, en BAZ RODRÍGUEZ, Jesús (Dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, Las Rozas (Madrid), Wolters Kluwer, 2021, p. 227-266.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

THIBAUT ARANDA, Xavier, “Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Madrid), La Ley - Wolters Kluwer, 2021, p. 99-122.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, “El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español”, *Revista Internacional y*

*Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, n.º 1, 2021, p. 427-488.