

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Naydenova, Yordanka D.; Fernández Caballero, Zuley , dir. El teletrabajo desde una perspectiva laboral y fiscal. 2022. 30 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/264075>

under the terms of the  license



Universitat Autònoma  
de Barcelona

**EL TELETRABAJO**  
**DESDE UNA PERSPECTIVA LABORAL Y**  
**FISCAL**

**Yordanka D. Naydenova**

NIU: 1495331

Curso: 2021 – 2022

Derecho Financiero y Tributario

Grado de Relaciones Laborales

Tutora: Zuley Fernández Caballero

Fecha de entrega: 13 de Junio

## **ABSTRACT**

Durante la pandemia mundial por covid19, se introdujo una nueva modalidad en el ámbito laboral, que es conocida como teletrabajo. El teletrabajo implica que el trabajador se queda en casa y realiza sus tareas laborales desde su hogar. Esta modalidad implica una reducción de gastos para la empresa, que los mismos pasan a ser atribuidos y soportados por el trabajador. Sin embargo, Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, impone una compensación de los mismos además de una dotación de medios para realizar las tareas laborales desde el hogar. Esta compensación y dotación de medios tendrán una consideración especial en el ámbito de cotización y en el ámbito de tributación del trabajador en materia del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.

Palabras clave: Teletrabajo, dotación de medios, compensación de gastos, cotización, tributación.

During the global pandemic by covid19, a new modality was introduced in the labour field, which is known as telecommuting or teleworking. Telecommuting implies that the worker stays at home and performs their work tasks from their living place. This modality implies a reduction of expenses for the company, which are attributed and bearded by the worker. However, Law 10/2021, of July 9, on Remote Work, imposes a compensation for them in addition to a provision of means to carry out the work tasks from home. This compensation and provision of means will have special consideration in the field of social security contribution and in the field of taxation of the worker in terms of Personal Income Tax.

Keywords: Telecommuting, provision of means, compensation of expenses, social security contribution, taxation.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi tutora por su diligencia, profesionalidad y rapidez en la respuesta de mis consultas.

A mi familia por siempre apoyarme.

A mis amigos y mi pareja por no dejar de confiar en mí.

Y, sobre todo, a mi padre por enseñarme lo importante que es esforzarse para conseguir lo que uno realmente desea.

## **CONTENIDO**

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1. TELETRABAJO .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Nociones generales .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.1. Definición.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.2. Características y requisitos legales .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. La dotación de medios, el abono y la compensación de gastos .....</b>	<b>11</b>
<b>2. COTIZACIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Cotización del Teletrabajo .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2. Cotización de la Compensación de Gastos por Teletrabajo .....</b>	<b>16</b>
<b>3. TRIBUTACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1. Rendimientos de trabajo. El sueldo monetario y en especie.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Tributación de la dotación de medios y de la compensación y abono de gastos por teletrabajo .....</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>27</b>

## **ABREVIATURAS**

Art – Artículo

Arts – Artículos

CCC - Código de Cuenta de Cotización

FJ – Fundamento Jurídico

IRPF - Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas

LGT - Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria

LIRPF - 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.

LTD - Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia

TGSS - Tesorería General de la Seguridad Social.

RDL 2/2015 - 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.

RDL 8/2015 - 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.

RGSS – Régimen General de la Seguridad Social

## **INTRODUCCIÓN**

Con la llegada de la pandemia y del confinamiento, muchas empresas se vieron en la obligación de adaptar su forma de organizar la producción. Las empresas que tenían la oportunidad instauraron la modalidad de teletrabajo, en la cual el trabajador mediante la utilización de equipos informáticos se quedaba dentro de su hogar realizando las tareas laborales. Esto significó un cambio del lugar del trabajo del trabajador y una asunción de costes por su parte que antes pertenecían al empresario, como la luz, el internet, la calefacción o aire acondicionado, entre otros. Además de que en muchos casos los medios y equipos utilizados por los trabajadores, eran los que ellos mismos habían comprado para fines particulares y no los dotados por las empresas. La ley 10/2021, del Trabajo a distancia, estipula que estos gastos le han de ser compensados al trabajador y además se le ha de dotar de los medios suficientes para llevar a cabo sus tareas laborales. En estos conceptos recaerá el foco central de este trabajo, que pretenderá analizar y definir los mismos y responder a tres cuestiones centrales.

La primera cuestión central es ¿cómo cotiza en materia de seguridad social esta compensación de gastos y esta dotación de medios? En segundo lugar, tenemos la siguiente: ¿esta dotación de medios computará como sueldo recibido en especie por parte del trabajador? La tercera cuestión es si ¿supondrá un aumento de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas la compensación de los gastos por teletrabajo? Para dar respuesta a lo anterior se divide el trabajo en tres apartados diferenciados; el primero es conceptual, el segundo referido a la cotización y el tercero referido a la tributación.

En el primero mediante la Ley de Trabajo a Distancia y algunos artículos se definirá el teletrabajo, la compensación de gastos y la dotación de medios y equipos.

En el segundo, mediante artículos jurídicos y publicaciones oficiales por parte de la Tesorería de la Seguridad Social, se definirá en primer lugar el concepto de cotizar, en segundo lugar, se determinará como cotiza el teletrabajo y, por último, se establecerá el criterio que sigue la tesorería en lo concerniente a la compensación de gastos y dotación de equipos.

En el tercer apartado, mediante artículos jurídicos y económicos, la Ley General Tributaria, la Ley del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, se definirá el concepto de tributar, que son las rentas en especie, que son las rentas por rendimientos de trabajo, el sueldo en especie y, por último, el criterio que sigue Hacienda en cuanto a la tributación de la dotación de equipos y compensación de gastos por teletrabajo.

Para terminar, se englobará toda la información recopilada y se dará respuesta directa a las preguntas sobre las que recae el núcleo de este trabajo en una breve y concisa conclusión.

## **1. TELETRABAJO**

Con el comienzo de la pandemia de la Covid19 en el año 2020, muchas empresas se vieron obligadas a reorganizar su sistema de producción. Por las restricciones sanitarias impuestas, el Gobierno recomendó a principalmente en aquellos sectores cuya actividad pudiera cambiarse de un sistema presencial por uno de trabajo a distancia (por ejemplo: profesores de colegios y universidades, administrativos, funcionarios, entre otros). Esta medida fue necesaria para mantener la actividad de estas empresas, dado el elevado riesgo de contagio que pudiera afectar a casi la totalidad de la plantilla de trabajadores y con ello, verse afectada gravemente la productividad de aquellas entidades. Con todo ello, y después de más de dos años de pandemia, en la actualidad el trabajo a distancia se considera un tipo de trabajo más y no una medida extraordinaria causada por la pandemia.<sup>1</sup>

### **1.1. Nociones generales**

#### **1.1.1. Definición**

La Real Academia Española nos define teletrabajo de la siguiente manera: “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación

---

<sup>1</sup> Red Sindical TIC. Único Sindicato Estatal Exclusivo del Sector TIC. (20 de octubre de 2021). Obtenido de RSTIC: <https://www.rstic.es/la-compensacion-de-gastos-del-teletrabajo>

para cumplir con las cargas laborales asignadas.”<sup>2</sup> Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo lo califica como una forma de empleo que se lleva a cabo en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al empleado del contacto personal con otros empleados que se encuentren en esa oficina a través de la utilización de nuevas tecnologías que hacen posible esta separación facilitando la comunicación<sup>3</sup>.

Sin embargo, para encontrar la definición legal de teletrabajo nos dirigimos al artículo 2 b) de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD) en relación con el artículo 13 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 RDL2/2015). En la primer de las normas descritas se distinguen tres modalidades de organización en las cuales se puede prestar una actividad laboral por parte de los trabajadores, estas son: el trabajo a distancia, teletrabajo y el trabajo presencial. Según la LTD el trabajo a distancia es una “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 su parte, los trabajos presenciales son los empleos ofrecidos en un centro de trabajo o ubicación determinada por la empresa. El teletrabajo es simplemente un tipo de trabajo a distancia, que se realiza mediante el uso exclusivo o generalizado de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones<sup>4</sup>.

A su vez, el teletrabajo también se puede desarrollar en diferentes modalidades: autónomo, suplementario y móvil. En el caso de la primera de las modalidades (autónomo) el teletrabajo se basa en trabajadores independientes o empleados que utilizan las tecnologías informáticas para realizar tareas, desde cualquier lugar que éstos elijan. Asimismo, en el teletrabajo suplementario son los trabajadores que tienen un contrato de trabajo y alternan entre ubicaciones dentro y fuera de la empresa en diferentes días de la semana, utilizando las tecnologías informáticas para cumplir con sus tareas. Por último,

---

<sup>2</sup> Teletrabajo, Real Academia Española. <https://dle.rae.es/teletrabajo>

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2021). Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. Págs. 12 – 16. Obtenido de International Labour Organization: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

<sup>4</sup> Art 2 LTD

el teletrabajo móvil son los empleados que su puesto de trabajo les permite ausentarse de la empresa y pueden realizar sus tareas utilizando dispositivos móviles, es decir, que su actividad laboral se puede realizar de manera correcta indiferentemente del lugar<sup>5</sup>. Un claro ejemplo de teletrabajador son los profesores que dan sus clases mediante llamadas en plataformas de comunicación y colaboración que combinan chat, reuniones de video y almacenamiento de archivos.

Como cualquier actividad laboral, el teletrabajo conlleva una serie de ventajas e inconvenientes tanto para los empresarios como para los trabajadores. Una de las ventajas más importantes es la mejor coordinación de la vida personal y laboral, ya que permite organizar la agenda de trabajo de la manera que mejor se adapte a la vida del trabajador. Otro beneficio es la reducción de gastos, porque al no tener que desplazarse hasta la oficina o lugar de trabajo, el dinero que se puede emplear en transporte se ahorra. Un inconveniente es el sentimiento de aislamiento de los empleados, debido a que no tendrán contacto con los miembros de la empresa en la cual prestan servicios. Otra desventaja es la dificultad del aprendizaje, puesto que la explicación de las nuevas tareas se lleva a cabo fuera de la oficina y el proceso de aprendizaje del empleado puede ser más lento<sup>6</sup>.

### **1.1.2. Características y requisitos legales**

Aunque el teletrabajo se puede dar en situaciones en las cuales el trabajador presta sus servicios por cuenta propia, la LTD solo se aplica a los empleados que: presten sus servicios teletrabajando voluntariamente por cuenta ajena y dentro de la organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario; al menos el 30% de su jornada laboral se realiza de esta forma durante un período de 3 meses, en este caso, se considera que el trabajo se realiza a distancia con carácter habitual (esto puede variar en dependencia de la duración del contrato de trabajo)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> GCFAprendeLibre. (26 de Mayo de 2020). ¿Qué es el teletrabajo? Obtenido de GCFLearnFree: <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>

<sup>6</sup> Peiró, Rosario (19 marzo 2020). Ventajas y desventajas del teletrabajo. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo.html>

<sup>7</sup> Yebra Serrano, Irene (2 agosto 2021). Regulación del teletrabajo en España: Texto definitivo. Obtenido de INEAF. Business School. : <https://www.ineaf.es/tribuna/regulacion-del-teletrabajo-en-espana/>

En España el trabajo a distancia ha de ser voluntario tanto para la persona empleada como para la persona empleadora. Requiere la existencia de un acuerdo de trabajo a distancia que debe ser firmado. Dicho acuerdo, puede formar parte del contrato laboral inicial o puede firmarse a posteriori, pero debe ser formalizado antes del inicio de la prestación de servicios a distancia. La elección de trabajar a distancia es revocable para ambas partes. La negativa del empleado para trabajar a distancia, la reversibilidad y las dificultades para la realización correcta de las tareas laborales que estén relacionadas con el cambio de modalidad laboral, no podrán ser causas justificativas de la extinción o modificación sustancial de la relación de trabajo<sup>8</sup>.

El acuerdo de trabajo a distancia debe ser formalizado por escrito<sup>9</sup>. Este acuerdo tiene un contenido mínimo obligatorio. Debe contener el inventario de equipos para el desarrollo del trabajo a distancia, los gastos que puede tener el empleado por ejercer sus tareas a distancia, el horario de prestación de servicios, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, centro de trabajo de la empresa a la que se adscribe el trabajador a distancia, lugar del trabajo de distancia, plazo de preaviso para ejercer la reversibilidad, medios de control empresarial de la actividad, la duración del acuerdo, entre otros<sup>10</sup>. Para modificar este acuerdo, deberán estar conformes ambas partes y se deberá formalizar por escrito<sup>11</sup>.

Los teletrabajadores también están dotados legalmente de una serie de derechos:

1. El derecho a la formación, éste implica que los empresarios tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para asegurar la participación en los actos formativos de las personas que trabajan a distancia.
2. El derecho a la promoción profesional, que obliga al empresario a informar, expresamente y por escrito, de las posibilidades de ascenso producidas a los teletrabajadores.

---

<sup>8</sup> Art 5 LTD

<sup>9</sup> Art 6 LTD

<sup>10</sup> Art 7 LTD

<sup>11</sup> Art 8 LTD

3. El derecho al horario flexible que implica el respeto de los tiempos de disponibilidad obligatoria y el respeto a la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso y, por último, el respeto a la facultad de la persona que desarrolla sus servicios a distancia a flexibilizar su horario de prestación de servicios establecido.
4. El derecho de registro adecuado del horario, que significa que el sistema de registro del horario ha de reflejar de manera veraz el tiempo de realización de la actividad laboral.
5. El derecho a la prevención de riesgos laborales y a la desconexión digital cuando estén fuera de su horario de trabajo.
6. El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas para desarrollar correctamente su actividad laboral.
7. El derecho al abono y compensación de gastos. Éste último significa que el trabajador no puede asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, estos los deberá asumir el empresario. Los convenios colectivos (en adelante, CC) pueden regular mediante qué mecanismos se realizará la determinación, compensación y abono de dichos gastos<sup>12</sup>.

## **1.2. La dotación de medios, el abono y la compensación de gastos**

Como acabamos de mencionar los teletrabajadores tienen el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. Este derecho obliga a la empresa a dotar y a mantener todos los medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad laboral. En este mismo orden, también encontramos el derecho al abono y compensación de gastos. Éste implica la obligación empresarial de contrarrestar los gastos ocasionados por los equipos, herramientas y medios utilizados por el trabajador cuando éste trabaje a distancia.<sup>13</sup>

Uno de los argumentos esgrimidos a favor de la implementación de estos derechos es la disminución de costes en facturas de luz, agua, limpieza y materiales de oficina. Sin

---

<sup>12</sup> Yebra Serrano, I. (2021) Regulación del teletrabajo en España.

<sup>13</sup> Arts 11 y 12 LTD

embargo, estos gastos no han desaparecido, sino que han pasado a ser cargo del teletrabajador. Por consiguiente, lo que ha sucedido es que el teletrabajo ha traspasado parte de los costes de producción de la empresa a la plantilla de empleados. Esto se podría ver cómo que el trabajador paga para trabajar, en vez de cobrar por ello<sup>14</sup>.

Lo anterior se ve ilustrado en el III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E, S.A.<sup>15</sup> Éste prevé que los equipos utilizados para llevar a cabo el teletrabajo son propiedad de la empresa y no pueden ser usados para fines particulares. Si bien, en este Convenio se estipula que los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar las tareas profesionales a distancia y que los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción correrán por cuenta del empleado que teletrabaja.<sup>16</sup>

Un segundo ejemplo es el XXIV Convenio Colectivo del sector de la Banca<sup>17</sup>. En este Convenio se acuerda la dotación al teletrabajador de ordenador, tableta, portátil o similar; teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil y, a petición de la persona trabajadora, incluso una silla ergonómica homologada. Además, también está previsto abonar una cantidad máxima de 130€ en razón de teclado, ratón y pantalla. Y adicionalmente se abonarán 55€ mensualmente en concepto de compensación de gastos.<sup>17</sup>

Un último ejemplo es el X Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias 2020-2021<sup>18</sup>. A través del Convenio se estipula la compensación de gastos

---

<sup>14</sup> RSTIC. (20/10/2021). Obtenido de: <https://www.rstic.es/la-compensacion-de-gastos-del-teletrabajo>

<sup>15</sup> III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16744>

<sup>16</sup> GARCÍA, G. y LACOMBA, F. R. (8 de junio de 2021). España. Cómo están regulando los convenios colectivos la compensación de gastos del teletrabajo. Obtenido de: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/articulo/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compensacion-gastos-teletrabajo>

<sup>17</sup> XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003)

<sup>18</sup> X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. Obtenido de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755)

por teletrabajo en razón de conexión a Internet y teléfono se pactará de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresario.<sup>17</sup>

Como podemos observar hay varias fórmulas para aplicar los derechos de dotación de medios y compensación de gastos por teletrabajo, algunos con más prestaciones que otros (como es el caso del sector de la banca). No obstante, en caso de que un convenio sectorial no establezca como cuantificar o compensar los gastos ocasionados por el teletrabajo, no será justificación suficiente para que el empresario no compense estos gastos, cuantificándolos expresamente en el acuerdo por teletrabajo que se firma con los trabajadores que quisieran asumir esta modalidad laboral.<sup>19</sup>

## **2. COTIZACIÓN**

Las cotizaciones a la Seguridad Social son unas cuotas de que tanto empresarios como trabajadores por cuenta ajena que están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social están obligados a abonar al Estado en forma de aportación.

Esta obligación se origina en el momento en el cual el trabajador por cuenta ajena empieza a prestar sus servicios y no se verá interrumpida mientras dure la relación laboral entre dicho trabajador y el empresario que lo ha empleado. Esta obligación también existe en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y lactancia natural, maternidad, paternidad e incluso el periodo de prueba al cual se somete el trabajador al principio de su relación laboral. Dicho en otras palabras, mientras el trabajador esté contratado por una empresa estará cotizando de caras al Estado, incluso cuando en algún preciso momento el trabajador no esté prestando efectivamente sus servicios en este momento (ya sea porque este enfermo, haya tenido un hijo hace poco tiempo, o por

---

<sup>19</sup> FJ 13 de la Sentencia de la Audiencia Nacional, número 1132, del 22 de marzo de 2022: “El convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, lo que no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto.

Por tanto, sí es nula la remisión que en esta cláusula se realiza al convenio sectorial dado que en éste no se ha convenido al respecto. Esta laguna no impide la aplicación del art. 7 b) LTD y el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia.”

cualquier otra situación similar), el trabajador seguirá obligado a pagar la cuota de cotización por ese período. Esta obligación termina cuando la prestación de fuerza de trabajo haya terminado, es decir, que el contrato laboral haya finalizado desde un punto de vista legal, siempre y cuando dicha finalización se comunique con 3 días de posterioridad, si no es este el caso la obligación de cotizar subsistirá hasta el momento en el que la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS) tenga conocimiento de la extinción de la relación laboral.<sup>20</sup>

En los siguientes puntos nos basaremos en analizar más en profundidad la obligación de cotización y si esta obligación conlleva peculiaridades de cara al trabajo realizado a distancia, en especial en la modalidad del teletrabajo, y si realizar la actividad laboral en esta modalidad conlleva alguna peculiaridad o distinción para el empresario o trabajador.

## **2.1. Cotización del Teletrabajo**

Para responder a como cotizan los trabajadores que desarrollan su actividad en la modalidad del teletrabajo nos remitiremos al artículo 136 del RDL 8/2015 que nos regula la extensión del Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS) y manifiesta que los trabajadores incluidos en la definición del art 7.1.a) del mismo texto estarán incluidos dentro de este régimen. El segundo está redactado de la siguiente manera.; “Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.”<sup>21</sup> Mediante lo expuesto, entendemos que un trabajador a distancia es un trabajador por cuenta ajena que se verá incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y tendrá la obligación de abonar las cuotas de cotización

---

<sup>20</sup> SEGURIDAD SOCIAL. Régimen General de la Seguridad Social. Información General. Obtenido de Página web oficial de la Seguridad Social.: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/583>

<sup>21</sup> Art 7.1. RDL 8/2015

definidas en el punto anterior. Pero además del abono de estas cuotas, hay una serie de obligaciones que tanto trabajador como empresario deberán realizar para poner dar cumplimiento este deber legal.

En primer lugar, los empresarios deberán solicitar la inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social a la Administración provincial de la Seguridad Social correspondiente según su sede.<sup>22</sup> Esta administración provincial dotará a la empresa de un Código de Cuenta de Cotización (en adelante, CCC) que será el que usará en el momento de pagar las cuotas que al empresario correspondan. Además, el empresario se verá obligado a solicitar un CCC cada vez que establezca un nuevo centro de trabajo fuera de la provincia donde ha solicitado el código, es decir, si una empresa tiene un centro de trabajo en la provincia de Barcelona estará dotado de un código y en el momento que quiera abrir un centro de trabajo en Girona o cualquier otra provincia deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social en la provincia de Girona, en este caso, que le dote de un CCC correspondiente a esta provincia. Sin embargo, en la modalidad de teletrabajo no sería extraño que un trabajador preste sus servicios en un centro de trabajo que no se encuentra en la provincia donde el mismo habité, ¿esto significa que el empresario deberá solicitar un CCC correspondiente a cada provincia donde habite cada trabajador que quiera emplear?<sup>23</sup> En caso de que el trabajador no realice el 100% de su jornada en su domicilio y prestase una serie de horas presencialmente, es fácil entender que este es el centro de trabajo. Pero en caso de que preste el 100% de su jornada a distancia,<sup>24</sup> podremos entender que el centro de trabajo es aquel al cual el trabajador está adscrito se encuentre o no en la misma provincia que su domicilio.<sup>25</sup> Continuando, los empresarios también tienen el deber de solicitar la afiliación de los trabajadores que trabajen por cuenta de ellos previamente al comienzo de su prestación de servicios. También deberá

---

<sup>22</sup> Art 138 RDL 8/2015

<sup>23</sup> TELETRABAJO, CUENTA DE COTIZACION Y CONVENIO COLECTIVO. (19 de Octubre de 2021). Obtenido de Blazquez & Astorga: <https://www.blazquezastorga.com/teletrabajo-cotizacion-convenio/>

<sup>24</sup> Art 7.e) LTD

<sup>25</sup> TELETRABAJO, CUENTA DE COTIZACION Y CONVENIO COLECTIVO. Obtenido de Blazquez & Astorga. <https://www.blazquezastorga.com/teletrabajo-cotizacion-convenio/>

comunicar el momento de cese de la actividad en esta empresa. De esta manera la TGSS podrá tramitar su alta y su baja correctamente.<sup>26</sup>

Una vez afiliados tanto trabajadores como empresario comienzan a computar la obligación del pago de cuotas en materia de cotización. El sujeto responsable de ingresar las cotizaciones es el empresario, que ingresará tanto su propia aportación como la de los trabajadores que tenga empleados a su cuenta. En el momento en el que el empresario abona la retribución mensual de los trabajadores, este deberá descontar la aportación correspondiente a la cotización y abonarla al organismo correspondiente.<sup>27</sup>

Por último, es importante destacar que la base de cotización sobre la cual se descuentan las cotizaciones es la retribución mensual total del trabajador, sea esta en sueldo o en especie. Esta totalidad comprende en ella todos los pluses o aumentos que el trabajador perciba con carácter mensual fijo. Estando excluidas de esta retribución los gastos de locomoción, indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, las prestaciones de la Seguridad Social y las horas extraordinarias.<sup>28</sup>

## **2.2. Cotización de la Compensación de Gastos por Teletrabajo**

Como se acaba de mencionar, el art. 147.1 del RDL 8/2015 decreta las reglas de valoración de las percepciones en especie que se consideran que forman parte de remuneración de un trabajador, fijando que la base de cotización está constituida por la remuneración total del trabajador tanto en metálico como en especie que reciba con carácter mensual.<sup>29</sup>

Teniendo en cuenta el artículo mencionado, podemos pensar que la compensación y abono de gastos por teletrabajo y la dotación de medios para la realización del trabajo a distancia se puedan considerar una retribución mensual, la primera monetaria y la segunda

---

<sup>26</sup> Art 139 RDL 8/2015

<sup>27</sup> Art 142 RDL 8/2015

<sup>28</sup> Art 147 RDL 8/2015

<sup>29</sup> Cotización de los gastos de teletrabajo. (18 de Noviembre de 2021). Obtenido de Iberley:

<https://www.iberley.es/temas/cotizacion-gastos-teletrabajo-63975>

en especie. Además, que el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, en su artículo 23.2. regula las exclusiones en la base de cotización que son las mencionadas anteriormente; gastos de manutención y estancia, indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones, despidos y cese, prestaciones de la Seguridad Social, las asignaciones destinadas a satisfacer gastos de estudios del trabajador y por último las horas extraordinarias<sup>30</sup>.

En ningún momento podemos asimilar o entender que la compensación y abono de gastos por teletrabajo o la dotación de medios para la realización del trabajo a distancia esté incluida en alguna de las excepciones anteriores ni expresa ni tácitamente. Por lo tanto, es lógico que estos dos conceptos se sumarán a la remuneración total y aumentarán la base de cotización.

A pesar de lo anterior, la compensación y abono de gastos por teletrabajo y la dotación de medios suficientes para la realización del trabajo a distancia se ha definido en la LTD como un simple abono de gastos que hubiera pertenecido al empresario si dicha labor se prestase dentro del centro de trabajo, por ejemplo, si un técnico de recursos humanos fuese a la oficina todos los días sería el empresario quien pagaría los gastos de luz, internet, calefacción, entre otros, además de dotarle de un ordenador y todos los demás medios necesarios para que este preste correcta y cómodamente sus servicios. Pero al quedarse en casa este trabajador, es él la persona que soporta los gastos mencionados. Según la LTD, podemos asimilar la compensación de estos gastos al cumplimiento de la obligación empresarial de facilitar a las personas trabajadoras todos los medios y herramientas necesarias para desarrollar correctamente sus tareas laborales, ya que si el trabajador estuviera presente en el centro de trabajo, el pago de las facturas originadas a raíz de su actividad correspondería al empresario y en ningún caso al trabajador, no dando

---

<sup>30</sup> Díaz García, M. (13 de Octubre de 2021). A vueltas con los gastos del teletrabajo: ¿cuál es la situación actual? Obtenido de ELDERECHO.COM. LEFEBVRE.: <https://elderecho.com/a-vueltas-con-los-gastos-del-teletrabajo-cual-es-la-situacion-actual#:~:text=Cotizaci%C3%B3n%20de%20los%20gastos%20de%20teletrabajo&text=Debe%20concluirse%20que%20cualquier%20gasto,la%20correspondiente%20factura%20o%20recibo>

lugar a ninguna repercusión directa o indirecta sobre el mismo y sin que esto se pueda considerar remuneración mensual.<sup>31</sup>

Como en la LTD y en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (la anterior legislación sobre el trabajo a distancia, derogada por la LTD) no se menciona ninguna norma que regule la cotización de este derecho, limitándose a establecer su definición, sus bases y sus características, las dos posiciones explicadas nos llevan a una controversia, ¿aumenta el mantenimiento de medios, la compensación y abono de gastos de teletrabajo la base de cotización mensual?

La respuesta a esta controversia se ha dado el día 28 de mayo de 2021 mediante el Boletín Noticia Red 3 /2021 publicado por la TGSS. En el mismo se establece la creación de la base de cotización número 0062 mediante la cual se comunicará dicha compensación que se deberá ver expresamente justificada mediante las facturas correspondientes.<sup>32</sup> En este sentido, se debe tener en cuenta que esto solo tendrá un carácter informativo y que siempre y cuando la compensación sea justificada en un gasto real incurrido estará exento de cotización, en caso contrario no podrá ser considerado exento y aumentará la retribución total y, por consiguiente, también la base de cotización.<sup>33</sup>

### **3. TRIBUTACIÓN**

Según la Real Academia Española la acción de tributar se puede definir como pagar algo al Estado.<sup>34</sup> De igual manera, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (en adelante, LGT), define los tributos como ingresos públicos basados en prestaciones monetarias exigidas por una Administración Pública como producto de la ejecución de

---

<sup>31</sup> RSTIC. (20/10/2021).

<sup>32</sup> TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (28 de Mayo de 2021). Boletín Noticias Red 3/2021. Obtenido de Tesorería General de la Seguridad Social : <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6d258a62-7d43-4f87-8482-9db7a04b38be/BNR+03-2021.pdf?MOD=AJPERES>

<sup>33</sup> Díaz García, M. (13 de octubre de 2021). A vueltas con los gastos del teletrabajo: ¿cuál es la situación actual?

<sup>34</sup> Real Academia Española. Definición Tributar. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/tributar>

un hecho al cual una norma con rango de ley le vincula el deber de contribuir, con la finalidad de obtener ingresos necesarios para soportar los gastos públicos. Los tributos se clasifican en tasas, contribuciones especiales e impuestos. Las tasas se pagan cuando se realiza una utilización del dominio público. Las contribuciones especiales son las que se pagan a cambio de un beneficio o aumento de valor en los bienes del obligado tributario como consecuencia de la realización de obras publicas o del establecimiento o ampliación de servicios públicos. Por último, los impuestos son los tributos que no tienen contraprestación y se nacen a raíz de la realización de negocios, actos o hechos que ponen de manifiesto la capacidad económica del contribuyente.<sup>35</sup>

Uno de los impuestos más importantes del sistema tributario español es el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (en adelante, IRPF), regulado en 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 (en adelante, LIRPF). El objeto de este impuesto es, como indica su nombre, la renta del contribuyente<sup>36</sup> que es comprendida por los rendimientos del trabajo, los rendimientos del capital, los rendimientos de las actividades económicas, las ganancias y pérdidas patrimoniales y, por último, las imputaciones de renta que se establezcan por ley.<sup>37</sup>

En los siguientes puntos analizaremos el concepto de rendimientos de trabajo y si el mantenimiento y entrega de equipos y medios más la compensación y abono de gastos por teletrabajo aumentan la base de tributación del IRPF.

### **3.1. Rendimientos de trabajo. El sueldo monetario y en especie.**

Como se acaba de mencionar los rendimientos de trabajo forman parte de la renta del contribuyente que es gravada por el IRPF. Estos rendimientos son definidos como todas las contraprestaciones o utilidades dinerarias o en especie, que deriven, del trabajo

---

<sup>35</sup> Art 2 LGT

<sup>36</sup> Art 2 LIRPF

<sup>37</sup> Art 6 LIRPF

personal o de la relación laboral.<sup>38</sup> Entendemos por rentas en especie “la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.”<sup>39</sup> En el concepto de rendimientos de trabajo se incluyen en particular: los sueldos, las prestaciones por desempleo, las remuneraciones en concepto de gastos de representación, dietas y asignaciones para gastos de viaje (exceptuando los de locomoción y manutención), contribuciones o aportaciones satisfechas para los promotores de planes de pensiones, contribuciones o aportaciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones, entre otras<sup>40</sup>.

Una retribución en especie deberá ser valorada para que esta pueda suponer un aumento de la base del IRPF. Estas se valoran, con carácter general, por su valor normal en el mercado. Pero, existen algunas valoraciones especiales que se ven aplicadas a determinadas retribuciones del trabajo en especie. En estos casos especiales, se le deberá añadir el ingreso a cuenta al importe de valoración. La cuantía del ingreso a cuenta es la que resulta de aplicar el porcentaje correspondiente de retención sobre la valoración de la retribución en especie. No obstante lo precedente, no procederá añadir el ingreso a cuenta en los siguientes supuestos: cuando no exista una obligación de llevar a cabo ingresos a cuenta sobre las retribuciones en especie del trabajo o cuando dicho ingreso se haya repercutido al trabajador.<sup>41</sup> Pero si no se dan ninguna de las situaciones anteriores, se valorará la retribución en especie sumando la valoración al importe del ingreso no repercutido<sup>42</sup>.

Un ejemplo de un pago en especie es el uso de un vehículo de empresa. Si la empresa compra un vehículo y transfiere su titularidad al trabajador, este verá su valor total, es

---

<sup>38</sup> Art 17 LIRPF

<sup>39</sup> Art 42 LIRPF

<sup>40</sup> Art 17 LIRPF

<sup>41</sup> Art 43 LIRPF

<sup>42</sup> Agencia Tributaria. Cómputo de los rendimientos del trabajo en especie. Regla general de valoración e ingreso a cuenta. Obtenido de Sede Electrónica del Ministerio de Hacienda y Función Pública:

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2021/capitulo-3-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/computo-rendimientos-trabajo-especie.html>

decir, el 100% del valor de adquisición, repercutido en el momento de declarar la renta. Sin embargo, si es un vehículo de titularidad de empresa cedido al trabajador tanto para fines empresariales como particulares, este verá repercutido en su renta solo el porcentaje del uso particular del vehículo.<sup>43</sup>

### **3.2. Tributación de la dotación de medios y de la compensación y abono de gastos por teletrabajo**

Siguiendo el ejemplo de vehículo de empresa, podríamos aplicar el mismo criterio a la dotación de un ordenador, tableta o cualquier equipo que haya sido entregado al trabajador a distancia, respetando su derecho regulado en el art 11 de la LTD, será considerado un pago en especie y por lo tanto aumentaría la renta del contribuyente. Aunque, cabe destacar que el art 42.1 de la LIRPF solo considera renta en especie si el uso del equipo no es exclusivamente laboral, sino que se utilice también para fines particulares. En estos casos, para evitar que esta dotación de medios se considere renta en especie el mismo deberá ser utilizado al cien por cien para fines laborales. Para poder gravarlo se deberá de estipular un porcentaje en el cual se identifique el tiempo de uso para fines particulares, porcentaje que sí estará sujeto al impuesto. Dicho porcentaje dependerá del uso que le dé el trabajador, que necesitará carga de prueba para estipularlo. Además, la LIRPF no tiene fijado un criterio fijo de valoración de dicha retribución, por lo tanto, la misma deberá de valorarse en su valoración general, es decir, el valor de mercado.<sup>44</sup>

Las empresas permiten que los equipos de los cuales dotan a sus trabajadores sean utilizados para fines personales, esto quiere decir que sí que están gravados como renta en especie por el IRPF. Con los vehículos, se ha de calcular el porcentaje de uso para

---

<sup>43</sup> Donoso, J. (2 de Diciembre de 2021). Retribuciones en especie, ejemplos en 3 casos habituales.

Obtenido de Creación de Empresas: <https://www.creaciondeempresas.es/gestion-y-actualidad/laboral/retribuciones-en-especie-3-casos-habituales-con-ejemplos/>

<sup>44</sup> DELGADO GARCÍA , A. (19 de Noviembre de 2020). ¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo? Obtenido de Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política.

Universitat Oberta de Catalunya.: <https://blogs.uoc.edu/edcp/como-tributan-en-el-irpf-las-compensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>

poder gravar la cantidad y el mismo criterio se tendría que trasladar a los equipos a los que se refiere la LTD. Esto se podrá hacer fijando legal o reglamentariamente un criterio de valoración especial o aplicar la valoración general. Uno de los criterios que se quieren utilizar es el siguiente “si se trabajan 48 semanas al año 40 horas semanales, serían 1.920 horas de trabajo. Si el año tiene 8.760 horas, supone que el 22% del año se trabaja y el resto sería tiempo dedicado a actividades no profesionales. Hacienda y la Seguridad Social consideran que ese tiempo, del entorno del 78%, está a disposición del trabajador y por lo tanto es una retribución en especie.”<sup>45</sup> Es decir que si se aplicase la valoración especial que se aplica a los vehículos de empresa, los medios y equipos para la realización del trabajo a distancia tributarían sobre el 78%.

En cuanto a la compensación y abono de gastos por teletrabajo, es una renta monetaria que podría obtener dos consideraciones, la primera como un simple reembolso de los gastos satisfechos por el trabajador y la segunda como un rendimiento de trabajo dinerario.

En el primer caso, si se asumiese que son un reembolso, aplicaría la Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos número V0931-14, de 2 de abril, resuelve que, si un reembolso se limita a resolver gastos que se han ocasionado por la realización de sus tareas laborales, no computara como obtención de renta. Ahora bien, igual que pasa con la cuota de cotización, si esta cantidad es superior a los gastos efectivamente producidos, sí constituiría una renta gravable por el IRPF.<sup>46</sup> Es decir, si la empresa nos reembolsa la cantidad justificada para compensarnos los gastos ocasionados por realizar nuestra labor a distancia, esta no será considerada una obtención de la renta.

---

<sup>45</sup> SERRALLER, M. (16 de Septiembre de 2020). Móviles y portátiles de empresa deben cotizar como salario en especie. Obtenido de Diario Expansión:

<https://www.expansion.com/economia/2020/09/16/5f612b0ee5fdeaf3488b4604.html>

<sup>46</sup> Fiscalidad del trabajo a distancia. Obtenido de CISS Fiscal. Wolters Kluwer.:

[https://cissfiscal.ciss.es/Content/DocumentoGratis.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAFWMwOrCMBAFv6Y5p1HbU07Wg6Ai2IM3SbIbWGw3JWkK\\_XsjBcF3nDcMAejTU5bVh1btGrFgTBRYK6lkLVUjOA\\_D23VFnBvTECF-F\\_NoF168Tam-GhAJtCO-OutXmI1NF0qzviLnW4ijmWkxldpXrTszkMN7JHY0mWGDj2zHom6fLOWDtQrM](https://cissfiscal.ciss.es/Content/DocumentoGratis.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAFWMwOrCMBAFv6Y5p1HbU07Wg6Ai2IM3SbIbWGw3JWkK_XsjBcF3nDcMAejTU5bVh1btGrFgTBRYK6lkLVUjOA_D23VFnBvTECF-F_NoF168Tam-GhAJtCO-OutXmI1NF0qzviLnW4ijmWkxldpXrTszkMN7JHY0mWGDj2zHom6fLOWDtQrM)

Pero en el segundo caso, como esta compensación se incluirá en nómina, la Agencia Tributaria sí que lo aplicará como un pago monetario que se hace al trabajador de manera mensual y, por ello, un complemento salarial que sí que se considera rendimiento del trabajo y por tanto, sí tributa en el IRPF sin que se le aplique ningún tipo de deducción.<sup>47</sup>

Concepto	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Implicaciones fiscales	
			Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Los complementos de pago único suelen considerarse ingresos íntegramente tributables.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	SÍ	Exención	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa puede facilitar cheques restaurante por importe de 11 EUR al día. Esta prestación está libre de impuestos hasta el límite, el excedente será tributable íntegramente.
Servicios de cuidado de menores	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Puede quedar exento el importe pagado en concepto de guardería hasta 1.000 EUR al año.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.

Foto de simplificación de la tributación y deducción de varios conceptos, se destaca suministros (número 1), material de oficinas equiparable a la dotación de equipos (número 2) y el complemento para cubrir gastos por teletrabajo (número 4)<sup>48</sup>

No obstante, de lo establecido con anterioridad, el acuerdo de teletrabajo, firmado entre empresa y trabajador, o el convenio colectivo podrá estipular como se da uso y que uso se da a los medios y la compensación de gastos.<sup>49</sup> Algunos ejemplos son los mencionados en el primer apartado.

En primer lugar, el III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E, S.A regula que los medios y equipos con los que se realiza el teletrabajo son propiedad de la empresa y no se podrán utilizar para fines particulares.<sup>50</sup> En este caso, podríamos llegar a entender que estos medios no computarán como salario en especie.

<sup>47</sup> BERMEJO, I. (03 de Febrero de 2022). Así afecta el teletrabajo al pago de impuestos. Obtenido de La Razón: <https://www.larazon.es/economia/20220203/ir3qpyuyvvhb3k5wcns2ukhpee.html>

<sup>48</sup> ¿Cómo afecta el teletrabajo a mis impuestos? (03 de Febrero de 2022). Obtenido de Bankiter: <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/fiscalidad-teletrabajo>

<sup>49</sup> DELGADO GARCÍA, A. (19 de Noviembre de 2020). ¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo?

<sup>50</sup> III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16744>

Sin embargo, se habrá que acreditar que esos equipos no se usan para fines privados y, en estos casos, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador, y a la práctica será muy difícil demostrar que no se usa para fines particulares y seguirá tributando el mismo como sueldo en especie.

Siguiendo con el XXIV Convenio Colectivo del sector de la Banca que estipula que se dotará al trabajador de un ordenador, tableta, portátil o similar; teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil y, a petición de la persona trabajadora, incluso una silla ergonómica homologada.<sup>51</sup> En este caso, siguiendo el criterio mencionado anteriormente se podría valorar que estos equipos se pueden utilizar para fines particulares, al no establecerse un límite para ello. Por ello, es lógico creer que estos medios son sueldo percibido en especie y que aumenten la renta del contribuyente.

Por último, X Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias 2020-2021 que estipula una mera compensación de los gastos en los que incurre el trabajador a la hora de realizar sus tareas<sup>52</sup>. En este caso si los mismos se incluyen en la nómina, que lo más seguro es que así sea, los mismos contarán como retribución en efectivo y será un rendimiento del trabajo y, por ello, aumentará la base imponible del IRPF.

## **CONCLUSIÓN**

El teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia mediante el cual se llevan a cabo las tareas laborales utilizando medios informáticos. Esta modalidad es una de las previstas en la LTD.

En esta misma ley, se establecen dos derechos muy importantes de los trabajadores que realizan su jornada en modalidad de teletrabajo, el primero de ellos es una dotación de medios y equipos suficientes y la segunda es la compensación de gastos por teletrabajo. El

---

<sup>51</sup> XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003)

<sup>52</sup> X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. Obtenido de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755)

primero hace referencia a que las empresas, que concierten con sus trabajadores esta modalidad de realización de sus tareas, deberán dotar los mismos de los equipos y medios suficientes para realizar estas tareas, como lo harían si la modalidad fuese presencial. El segundo hace referencia a compensar los gastos que recaen sobre el trabajador por realizar estas tareas desde casa, como, por ejemplo; electricidad, wifi, teléfono, entre otros, como también recaería sobre el empresario en el caso de modalidad presencial. Aunque laboralmente, estos dos derechos puedan parecer muy acertados, tienen una implicación al trabajador en materia de cotización de la seguridad social y la tributación en materia del IRPF.

En cuanto a la seguridad social, se planteaba la duda de si la compensación de gastos aumentará la base de cotización al ser algo que los trabajadores recibirán mensualmente y por tanto se podría considerar un plus. Mediante el Boletín Noticia Red 3 /2021 publicado por la TGSS, se crea un nuevo concepto cotizable para esto, el 0062, mediante el cual se establecerá la cuantía pagada en materia de compensación de gastos que deberá estar justificada. En caso de que la cuantía sea debidamente justificada y corresponda a la cantidad aportada en factura, no supondrá un aumento de la base de cotización, en caso contrario, sí lo será.

Por otro lado, en cuanto a tributación nos surgieron dudas tanto en lo concerniente a la compensación de gastos como a lo concerniente a la dotación de medios. La primera podría ser considerada un mero reembolso que no aumentaría la renta monetaria del trabajador o un complemento laboral que sí la aumentaría ya que se valoraría como un rendimiento de trabajo monetario. En este tema concluimos que al incluirse esta cantidad en nómina, supondría un complemento salarial y por consiguiente un aumento en la base imponible del IRPF del trabajador.

De igual manera, pasa algo similar con la dotación de medios, ya que esto podría tener consideración de sueldo pagado en especie y, por tanto, un rendimiento de trabajo en especie. En este sentido, analizando el articulado de la misma LIRPF, podíamos ver que si estos no se utilizan para usos particulares no podrán suponer un aumento en la renta. No obstante, esto se debe probar por el mismo trabajador y es muy difícil conseguirlo, por ello en la mayoría de los casos si será un sueldo en especie y, por lo tanto, un aumento en la base imponible del IRPF del trabajador.

Para terminar, se responderá de manera clara y concisa a las preguntas iniciales. En primer lugar, ¿cómo cotiza en materia de seguridad social esta compensación de gastos y esta dotación de medios? Respondemos que cotiza en el concepto 0062, sin computar como un concepto salarial siempre y cuando esté debidamente justificado. En segundo lugar, a la pregunta: ¿la dotación de medios computará como sueldo recibido en especie por parte del trabajador? Podemos concluir que sí, cuando no se pueda demostrar que no se están usando para fines particulares. En tercer y último lugar, ¿supondrá un aumento de la base imponible del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas la compensación de los gastos por teletrabajo? Resolvemos que sí, ya que contará como complemento salarial.

## **BIBLIOGRAFIA**

¿Cómo afecta el teletrabajo a mis impuestos? (03 de Febrero de 2022). Obtenido de Bankiter: <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/fiscalidad-teletrabajo>

Agencia Tributaria. (s.f.). *Cómputo de los rendimientos del trabajo en especie. Regla general de valoración e ingreso a cuenta*. Obtenido de Sede Electronica del Ministerio de Hacienda y Función Pública: <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/ayuda/manuales-videos-folletos/manuales-practicos/irpf-2021/capitulo-3-rendimientos-trabajo/rendimientos-trabajo-especie/computo-rendimientos-trabajo-especie.html>

BERMEJO, I. (03 de Febrero de 2022). *Así afecta el teletrabajo al pago de impuestos*. Obtenido de La Razón: <https://www.larazon.es/economia/20220203/ir3qpyuywvhb3k5wcns2ukhpee.html>

*Cotización de los gastos de teletrabajo*. (18 de Noviembre de 2021). Obtenido de Iberley: <https://www.iberley.es/temas/cotizacion-gastos-teletrabajo-63975>

DELGADO GARCÍA , A. (19 de Noviembre de 2020). *¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo?* Obtenido de Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política. Universitat Oberta de Catalunya.: <https://blogs.uoc.edu/edcp/como-tributan-en-el-irpf-las-compensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>

Díaz García, M. (13 de Octubre de 2021). *A vueltas con los gastos del teletrabajo: ¿cuál es la situación actual?* Obtenido de ELDERECHO.COM. LEFEBVRE.: <https://elderecho.com/a-vueltas-con-los-gastos-del-teletrabajo-cual-es-la-situacion-actual#:~:text=Cotizaci%C3%B3n%20de%20los%20gastos%20de%20teletrabajo&text=Debe%20concluirse%20que%20cualquier%20gasto,la%20correspondiente%20factura%20o%20recibo>

Donoso, J. (2 de Diciembre de 2021). *Retribuciones en especie, ejemplos en 3 casos habituales*. Obtenido de Creación de Empresas:

<https://www.creaciondempresas.es/gestion-y-actualidad/laboral/retribuciones-en-especie-3-casos-habituales-con-ejemplos/>

*Fiscalidad del trabajo a distancia*. (s.f.). Obtenido de CISS Fiscal. Wolters Kluwer.:  
[https://cissfiscal.ciss.es/Content/DocumentoGratis.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAFWMwQrCMBAFv6Y5p1HbU07Wg6Ai2IM3SbIbWGw3JWkK\\_XsjBcF3nDcMAejTU5bVh1btGrFgTBRYK6lkLVUjOAD23VFnBvTECF-F\\_NoF168Tam-GhAJtCO-\\_0utXmI1NF0qzviLnW4ijmWkxldpXrTszkMN7JHY0mWGDj2zHom6fLOWDtQrM](https://cissfiscal.ciss.es/Content/DocumentoGratis.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAFWMwQrCMBAFv6Y5p1HbU07Wg6Ai2IM3SbIbWGw3JWkK_XsjBcF3nDcMAejTU5bVh1btGrFgTBRYK6lkLVUjOAD23VFnBvTECF-F_NoF168Tam-GhAJtCO-_0utXmI1NF0qzviLnW4ijmWkxldpXrTszkMN7JHY0mWGDj2zHom6fLOWDtQrM)

García, G., & Lacomba, F. (8 de Junio de 2021). *Cómo están regulando los convenios colectivos la compensación de gastos del teletrabajo*. Obtenido de Cuartecases:  
<https://www.cuatrecasas.com/es/spain/articulo/como-estan-regulando-convenios-colectivos-compen>

GCF Aprende Libre. (26 de Mayo de 2020). *¿Qué es el teletrabajo?* Obtenido de GCF Learn Free: <https://edu.gcfglobal.org/es/teletrabajo/que-es-el-teletrabajo/1/>

*III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA*. (15 de Diciembre de 2020). Obtenido de BOE:  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16744>

*Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia*. (9 de Julio de 2021). Obtenido de Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-11472-consolidado.pdf>

*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*. (28 de Noviembre de 2006). Obtenido de Boletín Oficial del Estado:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>

*Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria*. (17 de Diciembre de 2003). Obtenido de Boletín Oficial del Estado:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23186>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de

International Labour Organization: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

Peiró, R. (19 de Marzo de 2020). *Ventajas y desventajas del teletrabajo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo.html>

Real Academia Española. (s.f.). *Definición Teletrabajo*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/teletrabajo>

Real Academia Española. (s.f.). *Definición Tributar*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/tributar>

*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*. (23 de Octubre de 2015). Obtenido de Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

*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*. (30 de Octubre de 2015). Obtenido de Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

*Red Sindical TIC. ÚNICO SINDICATO ESTATAL EXCLUSIVO DEL SECTOR TIC*. (20 de Octubre de 2021). Obtenido de RSTIC: <https://www.rstic.es/la-compensacion-de-gastos-del-teletrabajo>

Seguridad Social. (s.f.). *Régimen General de la Seguridad Social. Información General*. Obtenido de Página web oficial de la Seguridad Social.: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/583>

Sentencia de la Audiencia Nacional, número 1132, del 22 de marzo de 2022. SAN 1132/2022 - ECLI:ES:AN:2022:1132. Obtenida del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ): <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/18ecb6dde08a1998/20220404>

SERRALLER, M. (16 de Septiembre de 2020). *Móviles y portátiles de empresa deben cotizar como salario en especie*. Obtenido de Diario Expansión:  
<https://www.expansion.com/economia/2020/09/16/5f612b0ee5fdeaf3488b4604.html>

*TELETRABAJO, CUENTA DE COTIZACION Y CONVENIO COLECTIVO*. (19 de Octubre de 2021). Obtenido de Blazquez & Astorga:  
<https://www.blazquezastorga.com/teletrabajo-cotizacion-convenio/>

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (28 de Mayo de 2021).  
*Boletín Noticias Red 3/2021*. Obtenido de Tesorería General de la Seguridad Social : <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6d258a62-7d43-4f87-8482-9db7a04b38be/BNR+03-2021.pdf?MOD=AJPERES>

*X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias*. (26 de Marzo de 2021). Obtenido de BOE: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755)

*XXIV Convenio colectivo del sector de la banca*. (17 de Marzo de 2021). Obtenido de BOE: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003)

Yebra Serrano, I. (2 de Agosto de 2021). *Regulación del teletrabajo en España: Texto definitivo*. Obtenido de INEAF. Business School. :  
<https://www.ineaf.es/tribuna/regulacion-del-teletrabajo-en-espana/>