



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

GRADO EN DERECHO

**LA RELACIÓN LABORAL INTERNACIONAL A TRAVÉS DE
LA FIGURA DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL EN
DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO ESPAÑOL.**

Alumno: Adolfo Albero García.

Tutora: Prof^a. Dra. Lerdys Saray Heredia Sánchez

Derecho internacional privado.

Trabajo fin de grado.

Curso 2024-2025

INDICE

RESUMEN.....	3
Palabras clave.....	3
ABSTRACT.....	3
Keywords.	3
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO I – CONCEPTOS CLAVES PARA ENTENDER LA FIGURA DEL TELETRABAJO	6
1.1 Concepto de teletrabajo.....	6
1.2 Elementos.....	9
1.3 El teletrabajo desde el ámbito de la Seguridad Social	11
1.4 El teletrabajo desde el ámbito tributario.....	13
CAPITULO II – EL TELETRABAJO INTERNACIONAL Y LAS RELACIONES LABORALES INTERNACIONALES.	16
2.1 Distinción entre teletrabajo internacional y relación laboral internacional. 16	
2.2 Normativa aplicable al teletrabajo internacional en España.....	20
2.3 Normativa aplicable a la relación laboral internacional en España.	22
2.4 Breve repaso a la jurisprudencia.	26
CAPÍTULO III- ANALISIS CRITICO DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO	29
3.1 Problemas relativos al control de presencia: Horarios, flexibilidad horaria y controles personales.	29
3.2 Derecho a la desconexión digital.....	30
3.3 La privacidad en el teletrabajo.....	33
3.4 Críticas a la figura del teletrabajo internacional	33
CONCLUSIONES.	35
BIBLIGRAFÍA CONSULTADA.....	36
LEGISLACIÓN CONSULTADA	39

RESUMEN

Este trabajo se realiza con la intención de analizar críticamente la figura del teletrabajo desde la perspectiva del Derecho internacional privado en España, propiciado por el aumento exponencial del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, lo que ha provocado que ésta modalidad de trabajo se haya expandido a nivel internacional, dejando en evidencia una clara falta de regulación clara y precisa al respecto, así como los conflictos por la incorporación del elemento internacional que lo hace todavía más si cabe, complejo y el tener que acudir a fuentes normativas variadas en las que entra en juego el Derecho internacional privado.

Palabras clave: teletrabajo, teletrabajo internacional y relación laboral internacional.

ABSTRACT

This paper aims to critically analyze the concept of teleworking from the perspective of private international law in Spain. This has been driven by the exponential increase in the use of information and communication technologies. This has led to the international expansion of this type of work, revealing a clear lack of clear and precise regulation in this regard. It also highlights the conflicts over the incorporation of the international element, which makes it even more complex, and requires recourse to various regulatory sources involving private international law.

Keywords: teleworking, international teleworking, and international employment relationship.

INTRODUCCIÓN

Estamos siendo testigos de una transformación de la sociedad, la industria, el sector empresarial, la educación, como consecuencia de la revolución de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, provocando un cambio tecnológico que ha modificado radicalmente los movimientos sociales, la integración, las actividades productivas y las formas de comunicación¹. La declaración del estado de alarma como consecuencia de la pandemia causada por el COVID19 provocó una verdadera revolución en el mundo laboral, convirtiendo el trabajo presencial a teletrabajo y todo parece indicar que esta transformación irá en aumento a futuro², por ello el teletrabajo se ha convertido en un tema de actualidad, el cual necesita de una puesta en marcha pero de calidad, para lo que es necesaria la colaboración tanto de la parte empresarial, del trabajador, así como del legislador y los agentes sociales.

Si a esta nueva forma de relación laboral, le añadimos el elemento internacional, como el lugar de realizar la obligación en el extranjero, la residencia de las partes del contrato de trabajo situados en distintos Estados, la distinta nacionalidad de los contratantes, la formalización del contrato en el extranjero, entre otras, se convierte en una relación laboral internacional, la cual contará además, con la sujeción a las normas del Derecho Internacional Privado.

Esta relación laboral internacional plantea desafíos importantes como la legislación aplicable, la determinación de la jurisdicción competente, la protección de los derechos laborales todo ello como respuesta a la cada vez más globalizada sociedad, donde la conectividad digital traspasa fronteras.

El objetivo principal del presente estudio, tiene como finalidad analizar críticamente la figura del teletrabajo desde la perspectiva del Derecho internacional privado español.

¹ Segovia Hernández, J. G., María, O. H., & Agustín., U. R. (mar-may de 2013). Innovación y conocimiento tecnológico en la sociedad del siglo XXI: la revolución de las TIC's. *Derecom: Revista Internacional de Derecho de la Comunicación y las Nuevas Tecnologías*.

² Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, N^o. Obtenido de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

Para la realización de este trabajo se ha revisado la normativa vigente española en materia de teletrabajo, teletrabajo internacional y relación laboral internacional, en el ámbito del derecho de seguridad social y tributario, además de consultada la normativa europea, así como jurisprudencia y opiniones vertidas en revistas especializadas en la materia y doctrinal.

Para cumplir con el objetivo del presente estudio, éste ha sido estructurado en tres capítulos bien diferenciados, en el que en el primero de ellos se intenta dar una visión conceptual clave para entender la figura del teletrabajo, como su concepto desde varias ópticas, los elementos base, una visión del teletrabajo desde el ámbito de la Seguridad Social, así como desde el ámbito tributario. Continuamos el mismo con el segundo capítulo a fin de dar una visión clara en la distinción entre el teletrabajo internacional y la relación laboral internacional, haciendo un repaso a la normativa aplicable tanto al teletrabajo como a la relación laboral internación en España, para finalizar con una visión más práctica al hacer un breve repaso a la jurisprudencia.

Una vez analizados los dos capítulos anteriores, se intenta abordar en el tercer capítulo de este trabajo, un análisis crítico de la figura del teletrabajo, abordando los problemas relativos al control de presencia, de horarios, la flexibilidad horaria y los controles personales, así como el Derecho a la desconexión digital y la privacidad en el teletrabajo, y para finalizar éste tercer capítulo, se ha intentado realizar una crítica a la figura del teletrabajo internacional.

CAPITULO I – CONCEPTOS CLAVES PARA ENTENDER LA FIGURA DEL TELETRABAJO

1.1 Concepto de teletrabajo.

El teletrabajo puede definirse como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, entendiéndose como trabajo a distancia, la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Dicha definición viene regulada por el Art. 2 del Real Decreto Ley 28/2020, de 20 de septiembre³ sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁴.

Resulta preciso resaltar en relación a la terminología empleada, que no es lo mismo el trabajo a distancia que el teletrabajo, diferenciación que hace énfasis el preámbulo del citado Real Decreto Ley al mencionar el teletrabajo como forma de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia es aquel que se realiza fuera del centro de trabajo o establecimiento habitual de la empresa, en cambio, el teletrabajo, matiza, es una forma de trabajo cuya característica principal consiste en la utilización de dispositivos tecnológicos para desempeñar el trabajo a distancia.

En resumen, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero la realización del trabajo a distancia no implica ser teletrabajo, ya que para este último se precisa la prestación del servicio mediante el uso de la tecnología⁵.

En el art. 13 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRET, establecía que el trabajo a distancia, consiste en “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o

³Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>.

⁴ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, publicado en BOE núm. 164, de 10/07/2021 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>.

⁵ Álvarez Cuesta, Henar. (2020). «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia»; *Lan Harremanak*, 43, 175-201. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>).

en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”

Otra definición es la que la Real Academia de la Lengua asigna al teletrabajo, como “Trabajo que se realiza a distancia utilizando las redes de telecomunicación”⁶.

Conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el teletrabajo se define como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, mediando un contrato de trabajo en la relación contractual laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en las instalaciones o locales del empresario, éste se realiza fuera de dichos locales⁷.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo AMET, fue firmado el 16 de julio de 2002⁸, cuya finalidad era la de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena dentro de la Unión Europea, el cual fue suscrito por los interlocutores sociales europeos, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), La Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Dicho acuerdo, destaca importantes aspectos que deben ser protegidos durante la relación laboral cuyo objetivo principal es elaborar un marco a nivel europeo que regule determinadas cuestiones a proteger:

La voluntariedad del teletrabajo en el sentido de que es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa.

Las condiciones de empleo de los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa.

La protección de los datos: Dicha protección corresponde al empresario el adoptar las medidas necesarias para garantizar tal protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

⁶ Real Academia de la Lengua, sitio web <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>

⁷ Vid LIBRO BLANCO Teletrabajo Internacional – Feex – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional (2021) Varios Autores. P. 24

⁸https://www.etuc.org/en/signature-european-framework-agreement-telework-brussels-16072002?utm_source=chatgpt.com

El ámbito de la vida privada: El empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador, adoptando las medidas oportunas para su protección. Si existen medios de vigilancia, éstos deberán ser proporcionales al objetivo.

Los equipos para la actividad: Corresponderá a la empresa el facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo que éstos sean propiedad del teletrabajador.

La salud y la seguridad: En cumplimiento de la Directiva 89/391/CEE⁹ el empresario será responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador. Para comprobar la correcta aplicación en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, atendido a los límites legales. Si éste realiza las tareas en su domicilio, que, para acceder al mismo, éstos deberán notificarlo previamente y con el acuerdo del teletrabajador, quien podrá solicitar una visita de inspección.

La organización del trabajo: Corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo, y con respecto a la carga del mismo, deberán ser similares a los que realizan su tarea en los locales de la empresa.

La formación de los teletrabajadores: Los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación y carrera profesional que los trabajadores similares, siendo de aplicación las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.

Los derechos colectivos de los teletrabajadores: Tienen los mismos derechos colectivos y no deberá obstaculizarse su comunicación.

La definición que vamos a resaltar en este trabajo, es la de teletrabajo internacional, definida como aquellos nómadas digitales que prestan servicios en un país extranjero para aquél donde se encuentra establecida la empresa que lo contrata y si ello es así, la normativa ha de tener como eje central que el teletrabajo internacional responderá a un interés del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa, siendo

⁹ Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989 Referencia DOUE-L-1989-80648. [BOE.es - DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.](#)

voluntario para ambas partes, tanto para el trabajador como para el empresario, con la particularidad de que en ningún caso el teletrabajo internacional supondrá una prestación transnacional de servicios dado que el teletrabajador internacional prestará los mismos servicios para su empleador y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional¹⁰

1.2 Elementos.

El teletrabajo se ha ido consolidando con el paso del tiempo como modalidad de trabajo para muchas empresas y trabajadores, así como su inclusión en los nuevos convenios colectivos que se van firmando entre patronal y trabajador, por ello la Ley de Teletrabajo como se la conoce, concretamente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, dispone de un marco legal de obligado cumplimiento el cual deberá contener:

La voluntariedad. No olvidemos que el teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, por lo que la voluntariedad es uno de los elementos a tener en cuenta. La negativa del trabajador a prestar sus servicios mediante esta modalidad de trabajo a distancia, no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tal como recoge el artículo 5 de la citada ley 10/2021.

La distancia. Otro elemento a tener en cuenta, es la distancia, como hemos visto anteriormente, el cual podrá ser en el domicilio del trabajador o en lugar indicado por éste, siempre fuera de las instalaciones del domicilio de la empresa.

Acuerdo formal. Este acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, el cual podrá estar incluido en el contrato firmado inicialmente o si el acuerdo es posterior al comienzo de la relación laboral con la empresa, deberá formalizarse un acuerdo por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia.

¹⁰ Heredia Sánchez, L. S. (2024). *Teletrabajo internacional y brecha digital en España, Nuevos problemas y nuevas soluciones en teletrabajo transfronterizo*. Madrid: Aranzadi.

En cuanto al contenido del acuerdo por escrito de trabajo a distancia, éste deberá contar con un contenido mínimo consistente en:

- a. Inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por le 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.
- c. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h. Medios de control empresarial de la actividad.
- i. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Debemos hacer constar que dicho acuerdo por escrito, es de obligado cumplimiento y en caso de su incumplimiento podría ocasionar sanciones cuya cuantía dependería de la gravedad del mismo conforme al artículo 40 de la LISOS¹¹

1.3 El teletrabajo desde el ámbito de la Seguridad Social.

Desde el ámbito de la Seguridad Social, un trabajador que preste sus servicios para la empresa en la modalidad de teletrabajo, no altera en ningún momento sus obligaciones de afiliación y de cotización a la Seguridad Social por la empresa contratante, debiendo cumplir con los mismos requisitos y obligaciones que un trabajador presencial, matizar que la misma se desprende tanto para empresas en España, como para trabajadores españoles o con permiso de residencia, veremos más adelante la relación transfronteriza o internacional.

Por lo tanto no altera los derechos y obligaciones de los mismos y por consiguiente tampoco su carga económica con respecto a las obligaciones con la Seguridad Social, no altera sus derechos de formación, de desconexión digital, de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, derecho a la intimidad y a la protección de datos, a los derechos colectivos, a la facultad de organización, dirección y control empresarial, a la protección de datos y seguridad de la información, etc. Tal como dispone la ley 10/2021¹².

Debemos resaltar, que el 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, dispone en su artículo 7 que “estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efecto de prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

¹¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social. B.O.E. núm. 189, de 08/08/2000. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

¹² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas en 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 laboral¹³".

Teniendo la certeza de que un trabajador en la modalidad de teletrabajo debe ser incluido igualmente en el Régimen General de trabajadores de la Seguridad Social, avanzamos indicando que en las cotizaciones que se deban realizar a la Seguridad Social el art. 23.2 del 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, establece algunas exclusiones de la base de cotización como los 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 las horas extraordinarias¹⁴.

Visto cuanto antecede no podemos entender que la compensación y abono de gastos por teletrabajo o la dotación de medios para la realización del teletrabajo esté incluida en las excepciones indicadas en el Real Decreto 2064/1995.

Debemos matizar determinadas cuestiones en relación con la obligatoriedad del pago de cotizaciones a régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como al país receptora de dicha cotización teniendo en cuenta para ello el tiempo de prestación de servicios en cuanto al porcentaje del mismo para determinar la

¹³ 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. B.O.E. núm. 261, de 31/10/2015. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

¹⁴ 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-gastosdel-teletrabajo-cual-es-la-situacionactual#:~:text=Cotizaci%C3%B3n%20de%20los%20gastos%20de%20teletrabajo&text=Debe%20conclu%20ir%20que%20cualquier%20gasto,la%20correspondiente%20factura%20o%20recib>

procedencia de la cotización, tal como recoge el Reglamento CE 883/2004 Y CE 987/2009¹⁵.

En cuanto al control de tiempo efectivo de trabajo, la empresa queda obligada como con el resto de trabajadores y de modalidad de trabajo, a tener un registro el cual debe cumplir con determinados parámetros de fidelidad, por lo que el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, establece que “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria¹⁶.

1.4 El teletrabajo desde el ámbito tributario.

La Ley General Tributaria establece que los tributos, se fundamentan en ser medios para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los gastos públicos, clasificándolos además en tasas, contribuciones especiales e impuestos¹⁷.

Los impuestos son tributos exigidos sin contraprestación cuyo hecho imponible está constituido por negocios, actos o hechos que ponen de manifiesto la capacidad económica del contribuyente¹⁸ y es ahí donde entra en aplicación la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas¹⁹ concretamente en su art. 6 que establece qué constituye el hecho imponible del citado impuesto, indicando que lo constituye el hecho imponible la obtención de renta por el contribuyente y que dichas rentas estarán formadas por los rendimientos del trabajo, los rendimientos de capital, los rendimientos de las actividades económicas, las ganancias y pérdidas patrimoniales

¹⁵ Reglamento CE nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>
Reglamento CE nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) Nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>

¹⁶ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8/con>

¹⁷ Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. B.O.E. núm. 302, de 18/12/2003. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/17/58/con>

¹⁸ Art. 2, 2, c) Ley 58/2003.

¹⁹ Ley 35/2006, de 25 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 Residente y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29/11/2006. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>

y las imputaciones de renta que se establezcan por la ley, salvo exenciones y/o no sujeciones determinadas por la propia ley. Serán contribuyentes de este impuesto, las personas físicas que tengan su residencia habitual en territorio español²⁰.

Profundizando todavía más, se entenderá que un contribuyente tiene residencia habitual en territorio español, cuando permanezca más de 183 días, durante el año natural²¹, en territorio español considerando por tanto que serás residente fiscal español, y por otro lado indicar que se te puede considerar residente fiscal en España, si la principal fuente de ingresos y/o clientes está en España, aunque vivas fuera. Teniendo ya en cuenta que un contribuyente está sujeto al IRPF, éste deberá tributar por todas sus rentas obtenidas con carácter universal, donde se encuentra determinado los rendimientos del trabajo en los que se deberán incluir los sueldos y salarios²² ya que los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en la modalidad de trabajo son retribuidos tanto dinerario como en especie, mediante la denominación de rendimientos del trabajo y por tanto sujeto al IRPF.

No obstante lo anterior, la propia ley del IRPF establece qué retribuciones deben ser consideradas como dinerarias y cuales deben considerarse como retribuciones en especie, pero atendiendo a los criterios de valoración de retribuciones en especie, si un trabajador en la modalidad de teletrabajo recibe los equipos de trabajo, ordenadores, pantallas, silla ergonómica, etc., y éstos sólo son utilizados para el desempeño de las tareas propias del trabajo, no podrán tener la consideración de rendimiento en especie, pero si por el contrario éstos aparatos pueden ser utilizados tanto para el desempeño de las tareas propias del trabajo como para fines particulares, habrá que valorar y ponderar que porcentaje de dicha valoración es de utilidad particular, en cuyo caso dicha cantidad tendrá la consideración de retribución en especie y por tanto sujeto al IRPF²³.

La reciente Ley 28/2022, llamada Ley de Start-Ups, pretende dar un impulso a las nuevas formas de emprendimiento y establece relevantes medidas para los

²⁰ Art. 8 de la Ley 35/2006.

²¹ Art. 8 de la Ley 35/2006.

²² Art. 17 de la Ley 35/2006

²³ 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-lascompensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>

nómadas digitales, como una mayor facilidad en la obtención del permiso de residencia en España y una mayor flexibilización en acceder al régimen tributario especial de trabajadores desplazados.

Además de las tributaciones por el IRPF, los residentes fiscales en España teletrabajador estará sujeto también al Impuesto sobre el Patrimonio, que deberá declarar por su patrimonio mundial, asimismo pueden estar sujetos al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones en relación con aquellas donaciones y herencias de las que sean beneficiarios mientras sean residentes en España²⁴



²⁴ Puerta Ruiz de Azúa, C. (2023). Tributación en España del teletrabajo transfronterizo. *Revista Aranzadi Unión Europea, Sección Doctrina*(2). Obtenido de <https://soluciones-aranzadilaley-es.publicaciones.umh.es/Content/Documento>.

CAPITULO II – EL TELETRABAJO INTERNACIONAL Y LAS RELACIONES LABORALES INTERNACIONALES.

2.1 Distinción entre teletrabajo internacional y relación laboral internacional.

En los últimos años venimos observando cómo el mercado laboral va cambiando a ritmos vertiginosos y todo ello como consecuencia de la evolución de las nuevas tecnologías, las cuales han alterado significativamente las relaciones laborales.

Aunque parezcan términos que significan lo mismo, no lo son, hay diferencias muy importantes que hay que conocer para evitar posibles conflictos.

A) El teletrabajo internacional.

Conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el teletrabajo se define como una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, mediando un contrato de trabajo en la relación contractual laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en las instalaciones o locales del empresario, éste se realiza fuera de dichos locales. Si a ello le incorporamos la terminología internacional, el concepto de teletrabajo internacional será el considerado por la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, con la peculiaridad que éste es realizado desde un país extranjero al del establecimiento de la empresa que contrata al teletrabajador.

No se considerará por tanto teletrabajo internacional, aquella prestación de servicios desde el que se encuentra establecida la empresa que contrata los servicios del trabajador, en su modalidad de teletrabajo o no, para empresas del mismo grupo empresarial o ajenas a éste, pero radicadas en un país extranjero.

Por tanto, el teletrabajo internacional responderá a un interés del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto al país donde se encuentre la empresa, debiendo ser voluntario tanto para el trabajador como para el empresario²⁵.

²⁵ Vid. Libro Blanco – Varios autores, (2021). Teletrabajo Internacional (FEEX, Ed.) Madrid: Asociación Española de Movilidad laboral Internacional.

Como ejemplos de teletrabajo internacional podríamos citar a un consultor financiero en Francia que presta sus servicios de asesoría a una empresa en Alemania; otro ejemplo podría ser un ingeniero informático italiano que desarrolla un programa para una empresa española.

En ambos casos, el domicilio del trabajador está ubicado en un país diferente al de la empresa contratante, sin necesidad de desplazamiento físico. Para desarrollar su trabajo es necesario la utilización del correo electrónico, deberán hacer uso continuado de videollamadas, en resumen, hacen un uso intensivo de las TIC. Tienen flexibilidad horaria para desempeñar sus funciones, aunque pudiera estar sujeta a algún ajuste horario por políticas de empresa o por diferencias horarias, si las hubiera, que en los ejemplos citados no aplica. Y además implica cumplir con un marco legal transfronterizo con regulaciones laborales, fiscales y de seguridad social de ambos países a fin de cumplir con impuestos, contratos, etc.).

El teletrabajo de carácter internacional, ha adquirido también la terminología de “visados nómadas”, pues tal nomenclatura la podemos extraer de la Exposición de Motivos de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre²⁶ la expansión del teletrabajo como forma de prestación de servicios, la globalización de la economía y la búsqueda de atracción de talento, han dado lugar al nacimiento de lo llamado nomadismo digital. Esto permite que una persona trabajadora de un tercer Estado pueda decidir instalarse en España durante un tiempo limitado para prestar servicios en una compañía localizada en el extranjero, tal circunstancia provoca un atractivo de estas personas para residir en España, eso sí, por tiempo limitado. Los destinos elegidos por las personas nómadas digitales, durante el año 2021, han sido Barcelona, Madrid, Valencia, Canarias, Islas Baleares, Málaga y Bilbao²⁷

Las características a tener en cuenta en un trabajador internacional:

- Ser nacional de un tercer Estado que tenga autorización.
- Que tenga autorización para residir en España y para ejercer una actividad laboral o profesional.

²⁶ Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergente. BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022 páginas 179017 a 179060 (44 págs.). Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28>

²⁷ PARREÑO-CASTELLANO, J; DOMÍNGUES-MUJICA, J; MORENO-MEDINA, C: Consultado en [Reflections on Digital Nomadism in Spain during the COVID-19 Pandemic—Effect of Policy and Place](#), cit. 16253

- Que la prestación de servicios se lleve a cabo con la utilización exclusivamente de medios telemáticos, informáticos y de telecomunicación.
- La empresa para la que preste servicios la persona teletrabajadora, debe estar ubicada fuera del territorio nacional.

Podemos diferenciar entre una actividad laboral o una actividad profesional; e En el primer supuesto, la actividad laboral es requisito imprescindible que sus servicios los preste a una empresa radicada fuera del territorio nacional, mientras que en el supuesto segundo, en el caso de prestar una actividad profesional, el teletrabajador internacional sí que podrá en este caso prestar servicios a una empresa radicada en España, pero siempre y cuando el trabajo que realice para esta empresa española, no suponga un porcentaje superior al 20% del total de toda su actividad profesional, tal como recoge el art. 74 bis de la ley 28/2022, de 21 de diciembre²⁸.

Cabe resaltar que el art. 74 bis, apartado 2 dispone, que podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o post graduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años, de la redacción anterior, se desprende la terminología de “reconocido prestigio”, siendo dicho término indeterminado y sin definición concreta que puede ocasionar conflictos a la hora de analizar la universidad o el centro de estudios donde el teletrabajador haya cursado sus estudios para su cualificación profesional.

Hemos comentado la terminología “nómada digital”, para la cual el teletrabajador deberá obtener el correspondiente visado para teletrabajar con carácter internacional, conocido como “visado nómada”, dicho visado será expedido durante un periodo máximo de un año, salvo que el periodo de trabajo se inferior al periodo en que se vaya a realizar la actividad, en cuyo caso el periodo de duración del correspondiente visado tendrá la validez coincidente con la duración de la prestación de servicios, por lo que la obtención de dicho visado habilita al teletrabajador a residir y trabajar.

²⁸ Art. 74 bis Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28>

La obtención de dicho visado y conforme a lo dispuesto en el apartado 3, del art. 74 quarter, permite al titular de dicho visado y en el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado, que aquellos teletrabajadores internacionales que estén interesados en prolongar su residencia en España, puedan solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, manteniendo para ello las condiciones que dieron lugar al origen de dicho visado. Continuando con el art. 74 quinquies que permite a los extranjeros que se hallen en España de forma regular o que hayan accedido a través de la visa nómada puedan teletrabajar en todo el territorio nacional para una empresa ubicada en el extranjero por un tiempo máximo de tres años, podrán ser renovados por periodos de dos años siempre y cuando se mantenga las circunstancias que dieron lugar a su concesión. Cumpliendo cuanto antecede, el visado nómada podría constituirse en la antesala de una autorización para residir en España con carácter permanente²⁹.

La legislación española ofrece en su conjunto, en el ámbito del teletrabajo internacional, el cauce idóneo para atraer la residencia de forma no permanente a aquellos profesionales cualificados mediante unas herramientas jurídicas que favorecen su estancia³⁰.

B) La relación laboral internacional.

Entendemos por relación laboral internacional, aquella relación de trabajo en la que las partes intervinientes se encuentran en países diferentes, es decir, el trabajador o en su caso la empresa o empleador reside en un país diferente al lugar donde se realiza el trabajo, la relación se formaliza mediante un contrato entre las partes intervinientes y en la práctica presenta problemas en cuanto a la aplicación del Derecho Laboral que le sea de aplicación, poniendo en ocasiones en peligro los derechos de los trabajadores, además no siempre es fácil identificar la jurisdicción

²⁹ La residencia de larga duración en España se encuentra regulada en el art. 32 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE núm. 10, de 12/01/2000. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>

³⁰ Benlloch Charo, J. (2023). El teletrabajo de carácter internacional tras la entrada en vigor de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre: propuestas sobre la legislación de seguridad social aplicable a los nómadas digitales. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*(62, Sección artículos).

competente, haciendo de éste tipo de relaciones una forma compleja de vínculo laboral, que cada vez es más demandada como consecuencia de la globalización y la movilidad internacional del trabajo.

Las características principales de la relación laboral podríamos citar en el aspecto de la presencialidad, que en una relación laboral internacional, puede ser presencial o a distancia, puede implicar el desplazamiento físico al lugar de trabajo al que se le haya asignado o puede realizarlo desde su lugar de residencia.

Otra característica a destacar y que marca la diferencia, es que no necesariamente en una relación laboral internacional se deba realizar el trabajo mediante las TIC, ésta la diferencia claramente del teletrabajador internacional. Por otro lado indicar que la relación laboral internacional, el lugar de trabajo puede estar en el país del empleador o no, característica que también lo diferencia del teletrabajo internacional.

Un ejemplo de relación laboral internacional, podríamos indicar aquella relación de trabajo suscrito mediante un contrato por una empresa española con sede en Brasil y contrata a personal local para trabajar presencialmente en su sede.

Decimos que la relación laboral es internacional con el ejemplo anterior, porque existe un contrato que es internacional al incluir elementos extranjeros. Es laboral porque hay una relación de trabajo y hay subordinación y vínculo organizativo, y sería aplicable normas internacionales imperativas, tratados, directivas europeas.

2.2 Normativa aplicable al teletrabajo internacional en España.

La primera norma a citar con respecto a la regulación del trabajo a distancia en España, tramitada en primera instancia como proyecto de ley y que sirvió como base y marco a la regulación del trabajo a distancia y que posteriormente fue convalidado como ley, fue el Real Decreto-ley 28/2020³¹, convalidada por la Ley 10/2021³². Regula la definición, la voluntariedad como elemento del teletrabajo, el contenido del acuerdo escrito, los derechos entre los que destacamos el derecho

³¹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE núm. 253, de 23/09/2020 BOE-A-2020-11043. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

³² Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE núm. 164, de 10/07/2021. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

a la desconexión digital, a la intimidad, al registro horario, al horario flexible, entre otros.

En la Ley 14/2013³³ de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. En el desarrollo de dicha Ley encontramos una serie de regulaciones que favorecen el teletrabajo.

La regulación del visado de teletrabajo internacional, su validez, la autorización de residencia, los requisitos, la vinculación de una empresa fuera de España, la verificación de que el trabajo puede realizarse con la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, la entrada de los llamados nómadas digitales, lo podemos encontrar en la Ley 28/2022³⁴.

Entrando ya en materia contractual sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales en el ámbito civil y mercantil dentro de la Unión Europea, debemos acudir al Reglamento (CE) N° 592/2008, conocido como Roma I. Esta norma determina qué ley nacional se aplica a un contrato con vínculos en más de un país y por lo tanto de relación internacional. Esta norma se aplica en caso de no existir acuerdo entre las partes de la ley aplicable a su contrato³⁵.

El Reglamento que establece normas comunes para proteger los derechos en materia de Seguridad Social para las personas que circulan por el espacio de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y Suiza, tenemos que buscarlo en CE N° 883/2004³⁶, dicho reglamento coordina su aplicación, a fin de evitar la cobertura en materia de Seguridad Social, evitar el cobro duplicado, así como la percepción de las pensiones. Por otro lado y siguiendo con el ámbito de Seguridad Social, no podemos pasar por alto aquellas medidas que van a promover la

³³ Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. BOE núm. 23, de 28/09/2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>

³⁴ Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes. BOE núm. 306, de 22/12/2022. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-21739>

³⁵ Reglamento (CE) N° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>

³⁶ Reglamento CE nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>

Seguridad y la Salud de los trabajadores en el teletrabajo, para ello debemos acudir a la directiva europea 89/391³⁷.

Ya en el ámbito tributario del teletrabajador, debemos acudir a la Ley 35/2006³⁸ del IRPF, donde determina el ámbito de aplicación, el concepto de residencia fiscal y sus afecciones, qué rentas deben tributar, así como las deducciones a aplicar y sus exenciones en su caso, por la condición de trabajador residente, incluido la de teletrabajador.

A fin de evitar la doble imposición, es decir, el tener que pagar por el mismo concepto en dos países diferentes, debemos consultar aquellos convenios de doble imposición que España tiene firmados con otros países y que debemos consultar para evitar la citada doble imposición. Dichos convenios son publicados por la Agencia Tributaria española³⁹

2.3 Normativa aplicable a la relación laboral internacional en España.

En una relación laboral internacional, la normativa aplicable habrá que estar al caso concreto, ya que existen normativas de diversa procedencia y habrá que determina una u otra atendiendo a veces a criterios y a interpretaciones, por ello y como norma principal debemos acudir al Reglamento (CE) Nº 593/2008⁴⁰ del Parlamento Europeo y del Consejo, también conocido como Roma I. Dicho Reglamento determina la ley nacional aplicable a las obligaciones contractuales incluidos los contrato laborales en situaciones que intervengan elementos internacionales⁴¹.

³⁷ Directiva del Consejo 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989 Referencia DOUE-L-1989-80648. [BOE.es - DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2006-20764)

³⁸ 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. BOE núm. 285, de 29/11/2006. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-20764>

³⁹ www.hacienda.gob.es/es-ES/Normativa%20y%20doctrina/Normativa/CDI/Paginas/CDI_Alfa.aspx

⁴⁰ Reglamento (CE) Nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>

⁴¹ Para un estudio detallado desde la perspectiva del Derecho internacional privado, véase Espiniella Menéndez, A. *La relación laboral internacional*, Tirant lo Blanch, 2022.

“El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.

En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país.

Cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.

Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país”.

He considerado transcribir literalmente el artículo 8, por la importancia que suscita en este ámbito. Si aplicando el Reglamento Roma I, se determina que la ley nacional aplicable es la española, habrá que acudir al Estatuto de los Trabajadores⁴² para poder encontrar el marco que rige la ley española en materia laboral, el cual determina derechos, jornada laboral, salarios, despidos en sus diferentes versiones, etc.

Es cierto que el legislador europeo ha tenido en mente el reequilibrio de las posiciones negociales de las partes en algunas especies contractuales, incluida la relación laboral; es cierto que se ha gestado una norma materialmente orientada que intenta salvaguardar un mínimo de protección; pero lo que no se puede afirmar es

⁴² 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. BOE número 255, de 24/10/2015, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

que la norma de conflicto del art. 8 del Reglamento Roma I sirva para garantizar en todo caso el mayor nivel de protección al trabajador implicado en un contrato con elementos de internacionalidad. Así vemos que el sistema conflictual europeo es igual para todos los Estados miembros (eso significa «reglamento europeo») y no admite excepciones nacionales o normas especiales de fuente autónoma: Frente a algunas voces dispersas que aluden a la vigencia del art. 1.4 ET, conviene dejar claro que la única norma de conflicto vigente en España en materia de contrato de trabajo es el art. 8 RRI y disposiciones concordantes de idéntica fuente⁴³.

Con leer el art. 8 RRI puede advertirse que el legislador europeo ha creado un sistema de protección del trabajador a partir del nivel marcado en principio por la ley del lugar donde se trabaja (dejando al margen la referencia al establecimiento por medio del cual fue contratado, reservado para situaciones tendencialmente marginales, como veremos), y en última instancia por la ley de la vinculación más estrecha. Exista o no *pactum de lege utenda*, se trata de garantizarle la protección prevista en este ordenamiento, que marca el umbral mínimo infranqueable, funcionando además (*locus laboris* y cláusula de excepción) como primera conexión en defecto de elección.

El art. 8 contempla cuatro hipótesis para determinar la ley a falta de elección: Existencia de un solo lugar de ejecución del contrato, cuando hay una multitud de lugares de trabajo, pero realizados desde un determinado centro, cuando hay un solo lugar, pero se ha producido un desplazamiento temporal y cuando no existe un solo lugar de trabajo o no sea fácilmente identificable.

En cuanto a la identificación del lugar de ejecución habrá que estar ante todo a lo que en el contrato se prevea, y, si nada se dice, acudir a elementos de prueba que acrediten cuál es o ha sido el considerado en el momento de contratar. A partir de ahí, será la *lex loci laboris* la que determine el alcance del poder de dirección del empresario y tanto sus facultades de trasladar al trabajador a otro país como las condiciones a las que se somete el traslado (a nuestros efectos no hay diferencia cuando se trate de un traslado colectivo)⁴⁴.

⁴³ Así lo explica Carrillo Pozo, L, "La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento Roma I", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 132, 2017, pp. 129-162.

⁴⁴ *Idem supra*.

Como en la relación laboral internacional, ésta puede realizarse a distancia, habría que acudir a la Ley 10/2021 ya que si el trabajo se realiza en ésta modalidad de teletrabajo podemos encontrar la regulación de su definición, la voluntariedad como elemento del teletrabajo, el contenido del acuerdo escrito, los derechos entre los que destacamos el derecho a la desconexión digital, a la intimidad, al registro horario, al horario flexible, entre otros a fin de evitar incumplimientos en la relación laboral⁴⁵.

Toda relación laboral lleva consigo un sistema de cotizaciones a la Seguridad Social, de beneficios sociales, por lo que acudiremos al Reglamento CE nº 987/2009⁴⁶ a fin de encontrar respuesta a qué organismo de Seguridad Social de los países intervinientes en la relación laboral, habrá que realizar las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

Es difícil escapar de las Agencias Tributarias de los países, por ello en una relación laboral internacional habrá que atender a determinados criterios que van a marcar la procedencia y/o sujeción a determinados impuestos, como en esta relación estaríamos refiriéndonos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas⁴⁷

Pero a la hora de pagar impuestos, conviene hacer una revisión de la normativa aplicable y a cada situación concreta, por ello cuando existe una relación laboral internacional, hay que prestar especial atención a los llamados convenios de doble imposición, que como su nombre indica, se firman con el objetivo de evitar el pago de un mismo concepto en dos países distintos, los cuales habilitan mecanismos

⁴⁵Sobre este tema, de manera amplia, Palao Moreno, G, “La ley aplicable al contrato de trabajo internacional por los tribunales españoles y su problemática procesal”, *Cuadernos de derecho judicial*, ISSN 1134-9670, Nº. 9, 2001 (Ejemplar dedicado a: Derecho internacional privado: trabajadores extranjeros : aspectos sindicales, laborales y de Seguridad Social) , pp. 521-581.

⁴⁶ Reglamento CE nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan medidas de aplicación al Reglamento (CE) Nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>

⁴⁷ 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 Sociedad, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29/11/2006. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>

fiscales para evitar esa doble imposición, por ello conviene repasar esos convenios los cuales se pueden localizar en la página web de la agencia tributaria⁴⁸.

2.4 Breve repaso a la jurisprudencia.

A continuación, se muestran algunas sentencias a las que les ha sido de aplicación el Derecho Internacional Privado para su resolución o fallo.

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera, Sentencia de 30 de mayo de 2024, C-627/2022**

Hechos. Un ciudadano trabajó por cuenta ajena para una empresa alemana, residiendo y teletrabajando desde Suiza y complementando viajes a Alemania. En su declaración tributaria, decidió aplicar la deducción de los gastos profesionales, acogién dose a la interpretación de los arts. 7 y 15 del Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la CE y Suiza. Las **autoridades alemanas negaron** tal derecho de deducción por no vivir en la Unión Europea ni en el Espacio Económico Europeo. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la CE y sus Estados miembros, por una parte, y Suiza, por otra.

El Objetivo del acuerdo es conceder un derecho de entrada, de residencia y de acceso a una actividad económica por cuenta ajena, de establecimiento como trabajador autónomo y el derecho de residir en el territorio de las Partes Contratantes, conceder las mismas condiciones de empleo y trabajo, no discriminación.

El Tribunal se pronuncia recordando que el Acuerdo sobre la Libre Circulación de Personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra, rubricado en Luxemburgo el 21 de junio de 1999, adaptado en último lugar por el Protocolo de 4 de marzo de 2016 relativo a la participación de la República de Croacia como Parte contratante, como consecuencia de su adhesión a la Unión Europea, en ese Acuerdo, deben

⁴⁸ www.hacienda.gob.es/es-ES/Normativa%20y%20doctrina/Normativa/CDI/Paginas/CDI_Alfa.aspx

interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que reserva a los contribuyentes nacionales de ese Estado miembro, de otro Estado miembro o de un Estado parte del Acuerdo sobre el EEE, residentes en el territorio de uno de esos Estados el derecho a optar por un procedimiento de tributación rogada de los rendimientos de una actividad por cuenta ajena para obtener la deducción de gastos como los gastos profesionales.

En **conclusión**, el TJUE sentencia que el sistema alemán que limita el acceso al régimen de tributación rogatoria exclusivamente a quienes residen en la UE/EEE, excluyendo a los residentes en Suiza, vulnera el principio de igualdad de trato establecido en el ALCP, considerando que el sistema tributario alemán es incompatible con el Acuerdo.

- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 6 de Oct. 2020, C-623/2017 Privacy International JUR/2020/375533**

Hechos. Se presenta petición de decisión prejudicial por los tribunales del Reino Unido, el Investigatory Powers Tribunal, para que se pronuncie en el sentido de si la legislación británica que permitía la retención generalizada de datos de carácter personal por parte de las agencias de seguridad e inteligencia referidas a la recopilación y utilización de datos de comunicaciones masivas en relación a su legalidad.

La Directiva 2002/58/CE, de 12 de julio de 2002, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas, se opone a una normativa nacional que permite a una autoridad estatal obligar a los proveedores de servicios de comunicaciones electrónicas a realizar una transmisión generalizada e indiferenciada de datos de tráfico y de datos de localización a las agencias de seguridad e inteligencia con el fin de proteger la seguridad nacional.

El TJUE resuelve la cuestión planteada indicando que la legislación británica que permite la retención masiva e indiscriminada de datos no es compatible con la Directiva 2002/58/CE, por incumplir los derechos fundamentales de protección de datos, así como a la privacidad, añadiendo que excepcionalmente y como lucha contra la delincuencia grave o asuntos de seguridad nacional que afectan a la

protección estaría permitido, pero únicamente de manera excepcional y con el debido control judicial.

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 15 Mar. 2011, c-29/2010 Koelzsch TJCE/2011/58

La petición de decisión prejudicial se interpone para resolver la controversia surgida en la interpretación del artículo 6, apartado 2, letra a), del Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales Convenio Roma, relativo a los contratos individuales de trabajo.

Hechos. Un Sr. llamado Koelzsch, trabajador como conductor de camión, se encuentra domiciliado en Alemania y realizó un contrato de trabajo con una empresa en Luxemburgo para la realización de transportes de mercancías por carretera internacionalmente, realizando los trabajos mayoritariamente en Alemania y otros Estados de la Unión Europea. En la realización del contrato de trabajo, el contrato se firmó en Luxemburgo y se firmó una cláusula en la que se optaba por la ley de Luxemburgo como preferente para resolver controversias.

El Sr. Koelzsch fue elegido miembro del consejo de empresa y fue despedido. Tras demandar a la empresa en Alemania se le negó jurisdicción y en Luxemburgo aplicaron la ley excluyendo las disposiciones alemanas en las que se prohibía el despido a los miembros del consejo laboral de la empresa. Agotados los recursos reclamó al Estado de Luxemburgo una indemnización en base al incumplimiento del Convenio de Roma, concretamente la no aplicación del artículo 6 en el que dispone que la Ley aplicable es la del país del trabajador en el que el trabajador realiza su trabajo habitualmente, considerándose como el lugar donde se organiza la empresa y recibe instrucciones, así como el lugar de regreso de sus trayectos, y como subsidiario a éste se aplica la ley del país donde está el domicilio social del empleador si no ha sido posible determinar el país de trabajo habitual.

El TJUE sentenció que se aplica la ley del país en el que habitualmente trabaja y no la del empleador, al haber constatado que el Estado del trabajo habitual era Alemania, debe aplicarse la ley Alemana, al considerar la organización del trabajo, las instrucciones, el lugar de carga y descarga, el lugar donde regresa el trabajador tras finalizar su trayecto, determinan que Alemania es el lugar habitual de trabajo y por consiguiente la ley aplicable, abundando en que las normas alemanas protegen

a los miembros del consejo de la empresa, debería prevalecer por tanto sobre la ley luxemburguesa.

CAPÍTULO III- ANALISIS CRITICO DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO

3.1 Problemas relativos al control de presencia. Horarios, flexibilidad horaria y controles personales.

En los últimos años se ha producido un crecimiento del teletrabajo transfronterizo en las actividades productivas, y con ello aumentar la flexibilidad, reduciendo costos para optimizar recursos y facilitar la incorporación de profesionales altamente cualificados, por ello han surgido herramientas que controlen y monitoricen el cumplimiento de las políticas de la empresa, permitiendo supervisar la actividad de sus trabajadores en tiempo real, controlar el cumplimiento de los horarios y medir la eficiencia de los trabajos.

Como medida de control, se vienen diseñando aplicaciones para monitorizar a los empleados asalariados, de manera que las horas que se remuneran al trabajador deben ser de trabajo efectivo, en cambio en los prestadores de servicios, la monitorización iría encaminada a supervisar el progreso de los proyectos encomendados.

Algunas de las herramientas digitales en el teletrabajo podemos indicar, el correo electrónico, *whatsapp*, *Telegram*, como herramientas de comunicación, en cambio como herramientas de trabajo colaborativo, *Google Drive*, *Dropbox*, *Microsoft OneDrive*.

Habitualmente el mercado dispone de cantidad de aplicaciones destinadas a la supervisión y control, las cuales monitorizan todas las actividades del teletrabajador, como el uso de credenciales de acceso, el registro de horas trabajadas, capturas de pantalla, registro de teclas, visualización a tiempo real de la pantalla del ordenador del teletrabajador, bloqueador de sitios web, monitorización de la actividad en las

redes sociales, grabación de voz, grabación de llamadas, monitorización de dispositivos de almacenamiento externo, alertas de palabras no deseadas, control de asistencia, etc., etc.

Como podemos ver, los propios dispositivos electrónicos dotan a la empresa de un control absoluto sobre el teletrabajador, incluso mayor que si el trabajo es realizado de manera presencial en los locales de la empresa⁴⁹.

3.2 Derecho a la desconexión digital.

Actualmente nos hemos sumergido en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con las que han hecho surgir nuevas formas de trabajo con las que aparecen problemas a los ya existentes, surge el problema de delimitar el tiempo dedicado al trabajo y el de descanso obteniendo como efecto una hiperconexión con el entorno laboral, llegando a observar que ni siquiera el hecho de salir de la oficina es señal de que ya llegó la hora de descansar⁵⁰.

La falta de regulación legal específica hace todavía más vulnerable al teletrabajador, por lo que el empresario en ocasiones, actúa de forma arbitraria, y dando lugar a situaciones de abuso a los trabajadores con esa hiper conectividad en cualquier momento e incluso en horario de descanso de los teletrabajadores, tal situación provoca situaciones negativas que directamente afectan a la salud de los trabajadores al ser generadores de tecnoestrés, incluso poder llegar a desarrollar por el abuso en el manejo de las tecnologías en el trabajo una tecno adicción⁵¹.

El trabajo a distancia no lo podemos percibir siempre como una herramienta para la conciliación, en especial para las mujeres, que lejos de poder disponer de más tiempo para la conciliación, se ven envueltas en jornadas interminables para atender

⁴⁹ Tur Faúndez, C. (2023). Teletrabajo y derecho internacional privado. Obtenido de <https://soluciones-aranzadilaley-es.publicaciones.umh.es>

⁵⁰ PÉREZ CAMPOS A. Isabel; (2019); Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII; La desconexión digital en España: ¿Un nuevo derecho laboral?, pp. 101-124.w

⁵¹ ARAGÜEZ VALENCUELA, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: El tecnoestrés. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, II(2), 169-190.

el trabajo, la familia, los padres, entrando en un círculo vicioso que impide la desconexión e incrementando el sesgo discriminatorio⁵².

En el ámbito europeo destacamos la definición que se hace a la desconexión en la propuesta de Directiva que hace el Parlamento sobre el derecho a la desconexión, estableciendo que “El derecho a la desconexión hace referencia al derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes.

El derecho a la desconexión debe permitir a los trabajadores apagar las herramientas de trabajo y no responder a las solicitudes de los empleadores fuera del horario de trabajo, sin riesgo de posibles consecuencias adversas, como el despido u otras represalias. Por el contrario, los empleadores no deben exigir a los trabajadores que trabajen fuera del tiempo de trabajo.

Los empleadores no deben promover una cultura de trabajo de “siempre en línea” en la que se favorezca claramente a los trabajadores que renuncian a su derecho a desconectarse frente a los que no lo hacen”.

Dentro de dicha propuesta aborda además que “los trabajadores que denuncien situaciones de incumplimiento del derecho a la desconexión en el lugar de trabajo no deben ser penalizados”, añadiendo “el derecho a la desconexión debe aplicarse a todos los trabajadores y a todos los sectores, tanto públicos como privados, y debe cumplirse de forma efectiva”, y como objetivo propone “ el derecho a la desconexión es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada”.

España, ha tomado buena nota y ha sido unos de los primeros países de la Unión Europea en reconocer expresamente el derecho a la desconexión, mediante la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos

⁵² Ramón Fernández, F. (2025). El trabajo a distancia, la conciliación familiar y los objetivos de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12126>

Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD)⁵³. Art “Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

Debemos hacer referencia a una doble cara, al derecho a no ser contactado por parte de la empresa, así como al poder del trabajador, plenamente libre de no estar obligado a responder a las comunicaciones⁵⁴

En la jurisprudencia encontramos pronunciamientos que aluden claramente al derecho a la desconexión en pro del descanso. STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003, alude a que todo el tiempo fuera de la jornada laboral del trabajador, debe ser destinado a su descanso. STC 6/2007, de 27 de marzo, de 2007 refiere a que el

⁵³ VELASCO PORTERO, M. T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas Laborales*, pp. 393-413.

El trabajo forma parte del Proyecto “La incidencia del derecho en la Unión Europea en las futuras reformas laborales” - GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO 2021-Proyectos de investigación orientada.

⁵⁴ Molina Navarrete, C. (2017). "Desconexión digital", Garantía del Derecho al Descanso. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, p.270.

trabajador tiene derecho a no responder ante las injerencias de la empresa cuando éstas se produzcan fuera de su horario de trabajo.

3.3 La privacidad en el teletrabajo.

Con respecto a la privacidad en el trabajo, acudimos a lo dispuesto en el Art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores⁵⁵ “ *Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*”.

En la práctica, las empresas suelen tener los teléfonos móviles personales de sus trabajadores, bien porque han constituido un grupo de *whatsapp* o por voluntad de éste para crear un clima de predisposición, el cual es utilizado cuando la empresa requiere de algún tipo de contacto para trasladarle determinada cuestión en interés de la empresa, pero vamos más allá al descubrir que dicho dato es requerido contractualmente en sus cláusulas para comunicar sus números de teléfono o su cuenta de correo electrónico, así como el compromiso de comunicar la variación de tales datos con el objetivo de que la empresa pueda comunicarse con el trabajador por tales vías para trasladarle cualquier incidencia relativa al contrato, relación laboral o puesto de trabajo, declarando el Tribunal Supremo la desestimación del recurso de casación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad de las cláusulas contractuales impugnadas⁵⁶ por considerarla contraria a la LOPD.

3.4 Críticas a la figura del teletrabajo internacional

⁵⁵ 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. Se añade el artículo 20 bis de Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Ref. BOE—A-2018-16673.

⁵⁶ Sentencia Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de los Social, Sentencia de 21 de septiembre de 2015 4353.

Analizando las distintas situaciones laborales de los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, las situaciones de teletrabajadores internacionales comparándola con los teletrabajadores de la UE, la posibilidad de obtención de visados y/o permisos de residencia en sus diversas modalidades, es criticable que “la norma es limitada, pues solo considera teletrabajador internacional a los trabajadores y profesionales que desempeñen su labor para empresas radicadas fuera del territorio español mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”⁵⁷.

Otra crítica reseñable es el hecho de que los trabajadores por cuenta ajena no podrán trabajar en España, pero los profesionales si podrán realizar su trabajo en España, teniendo en cuenta que no pueden superar el porcentaje del 20% del total de su actividad profesional. Norma que nace limitada y con lagunas la cual obliga a los que, siendo plurinacionales y con suerte, una de sus leyes personales sea la de un estado de la UE, podrían acogerse entonces al régimen comunitario⁵⁸.

Continuando con la perspectiva crítica, *“la protección transfronteriza del teletrabajador internacional debería ser más amplia y conocer un estatus legal que permita permanecer y/o trabajar a distancia en otro país. Debería haber definido las diferentes categorías de trabajadores a distancia (empresas radicadas en España, en un estado miembro de la UE/EEE, y radicadas en un tercer estado). Además, se ha olvidado de la existencia de diversidad de regímenes de extranjería previstos en el Ordenamiento español y por ello también diferentes requisitos para el acceso y residencia y/o trabajo en territorio español. Es por ello que puede afirmarse que se ha perdido una oportunidad para regular un verdadero estatuto de teletrabajador internacional”*.

⁵⁷ HEREDIA SÁNCHEZ, L. S. (2023). El acceso al mercado laboral español de los teletrabajadores extranjeros. Algunas reflexiones tras un año de su regulación". *Revista Lex Mercatoria*, 24 Artículo 2, 26.

⁵⁸ *Idem supra*

CONCLUSIONES

Tras la realización del presente estudio, puede concluirse lo siguiente:

Primera: Con el auge exponencial del uso de las telecomunicaciones de la información y la comunicación, se ha dado el escenario perfecto para la proliferación de nuevas relaciones laborales, destacando las de carácter internacional, que ha permitido salvar el obstáculo fronterizo, favoreciendo una movilidad geográfica internacional.

Segunda: Las nuevas relaciones laborales internacionales vienen demandando una mayor regulación normativa sobre todo en los terceros países en relación con los países miembros de la UE, que no sólo debe verse desde el ámbito del Derecho laboral, sino también desde el Derecho internacional privado a fin de determinar la ley aplicable y la competencia judicial para mayor protección en la relación contractual internacional.

Tercera: La falta de una armonización mayor de normas jurídicas para favorecer la relación internacional y la obligatoriedad de garantizar unos derechos laborales mínimos para evitar la explotación de los trabajadores de terceros países.

Desde mi punto de vista, es necesaria en toda relación, contar con el componente ético, no debiendo basarlo todo en la normativa, pues si este componente fuera real, se salvarían muchas relaciones internacionales.

Cuarta: Si el teletrabajo en la relación laboral internacional ha llegado al punto en el que se encuentra actualmente, sin lugar a dudas, es por que la empresa ha visto oportunidades y desafíos por explotar que repercuten y repercutirán de manera muy favorable para los intereses económicos de estas empresas, pues de lo contrario, no tendría el auge que tiene hoy día.

Quinta: En el desarrollo de este trabajo, se ha puesto de manifiesto la necesidad urgente de adaptar las normas del Derecho internacional privado a esta nueva realidad laboral que es el teletrabajo, pues hemos podido apreciar que las soluciones jurídicas existentes, basadas en principios como la *lex loci laboris*, resultan en ocasiones inadecuadas o insuficientes para dar solución a los desafíos que presenta el teletrabajo transfronterizo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*(43), 175-201. Obtenido de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, (43). Obtenido de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Aragüez Valencuela, L. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: El tecnoestrés. e-*Revista Internacional de la Protección Social*, II(2), 169-190.
- Autores, V. (2021). *Teletrabajo Internacional*. (FEEX, Ed.) Madrid: Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional.
- Benlloch Charo, J. (2023). El teletrabajo de carácter internacional tras la entrada en vigor de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre: propuestas sobre la legislación de seguridad social aplicable a los nómadas digitales. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*(62, Sección artículos).
- Carrillo Pozo, L.(2017) “La ley aplicable al contrato de trabajo plurilocalizado: el Reglamento Roma I”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 132, pp. 129-162.
- Delgado García, A. (2020,19 de Noviembre). ¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo? *Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*. Obtenido de <https://blogs.uoc.edu/edcp/como-tributan-en-el-irpf-lascompensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>
- Díaz García, M. (2025). A vueltas con los gastos del teletrabajo: ¿cuál es la situación actual? *ELDERECHO.COM*, TRIBUNA. doi:<https://elderecho.com/a-vueltas-con-los-gastos-del-teletrabajo-cual-es-la-situacion->

tribunales españoles y su problemática procesal”, *Comunicación judicial*, ISSN 1134-9670, N.º. 9, (Ejemplar dedicado a: el Poder Judicial de la Unión Europea), 2007, p. 113-124.

- Ramón Fernández, F. (2025). El trabajo a distancia, la conciliación familiar y los objetivos de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12126>
- Segovia Hernández, J. G., María, O. H., & Agustín., U. R. (mar-may de 2013). Innovación y conocimiento tecnológico en la sociedad del siglo XXI: la revolución de las TIC's. *Derecom: Revista Internacional de Derecho de la Comunicación y las Nuevas Tecnologías*.(13).
- Tur Faúndez, C. (2023). Teletrabajo y derecho internacional privado. Obtenido de <https://soluciones-aranzadilaley-es.publicaciones.umh.es>
- Velasco Portero, M. T. (2023). Derecho a la desconexión digital. *Temas Laborales*, pp. 393-413.



LEGISLACIÓN CONSULTADA

Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, publicado en BOE núm. 164, de 10/07/2021 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>.

Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 08/08/2000. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. BOE núm. 61, de 12/03/2019. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8/con>

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. BOE núm. 22, de 25/01/1996. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/12/22/2064/con>

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. B.O.E. núm. 302, de 18/12/2003. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2003/12/17/58/con>

Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergente. BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022 páginas 179017 a 179060 (44 págs.). Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28>

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos libertados de los extranjeros en España y su integración social. BOE núm. 10, de 12/01/2000. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>

Directiva del Consejo 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989 Referencia DOUE-L-1989-80648. BOE.es - DOUE-L-1989-80648 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 06/12/2018. BOE-A-2018-16673. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social. B.O.E. núm. 189, de 08/08/2000. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. BOE núm. 164, de 10/07/2021 BOE-A-2021-11472. Consultado en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

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. B.O.E. núm. 261, de 31/10/2015. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Reglamento CE nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-81111>

Reglamento CE nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) Nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>

Ley 35/2006, de 25 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 Residente y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29/11/2006. Consultado en <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. BOE núm. 233, de 28/09/2013. <https://www.boe.es/eli/es/l/2013/09/27/14/con>

Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-81325>

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. BOE número 255, de 24/10/2015, <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Reglamento CE nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) Nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-82043>