

## LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE DOTACIÓN DE MEDIOS Y DE COMPENSACIÓN DE GASTOS A LOS TELETRABAJADORES

El Art. 11 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece la obligación empresarial y el correlativo derecho de las personas que trabajan a distancia *“a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad”, añadiendo que “se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo”.*

La anterior previsión legal está directamente conectada con lo dispuesto en el Art. 12 y en el Art. 7 en sus apartados a) y b) de la misma Ley 10/2021.

El primero de estos preceptos dispone que *“el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”, estableciendo a continuación que “los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos”.*

En este sentido, la STS de 2 de abril de 2025 (Rº 169/2022) vino a señalar que si bien *“es sumamente conveniente que la negociación colectiva regule y concrete estos extremos, pues la regulación legal es muy abierta y genérica”, el hecho de que los convenios o acuerdos colectivos no establezcan “criterio alguno para la compensación de los gastos 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”* ya que las lagunas del convenio no deben impedir la aplicación del precepto citado y *“el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia”.*

Es por ello que, aunque el convenio no prevea regulación alguna sobre esa compensación de gastos, el acuerdo individual sobre el trabajo a distancia sí deberá contener *“la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma”* (Art. 7 b) Ley 10/2021).

Por su parte, el Art. 7 a) establece como otro de los aspectos que deben constar como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, *“el Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos”.*

Sobre este particular y siguiendo la STS de 2 de abril de 2025 anteriormente citada, deben tenerse en cuenta las siguientes observaciones:

- a) En primer lugar, *“cada específico e individual acuerdo a distancia debe referir el concreto equipamiento que se entrega a cada persona trabajadora”. Se recalca así la importancia del “inventario del equipamiento que concretamente se entrega a cada persona trabajadora y que dicho inventario satisfaga el derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas”.*
- b) En segundo lugar hay que destacar la obligación las personas trabajadoras de *“cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva”* (Art. 21 de la Ley 10/2021).

Ahora bien, como ya hemos visto con anterioridad *“si la negociación colectiva no interviene en la materia, ello no significa que la empresa no pueda establecer*

directrices al respecto”, dado que “los medios y herramientas puestos a disposición del trabajador siguen siendo propiedad de la empresa y deben manejarse por el empleado con el cuidado y diligencia debidas”.

- c) Por último, y precisamente porque *“los medios y herramientas puestos a disposición del trabajador siguen siendo propiedad de la empresa”*, deben reputarse válidas las cláusulas que se incorporen al acuerdo individual del trabajo a distancia que establezcan la obligación del trabajador de devolver los equipos proporcionados por la empresa en caso de extinción de la relación laboral, y la facultad empresarial de descontar su valor en el finiquito si el trabajador obviara esa obligación de devolución: *“tratándose de medios propiedad del empresario, si no se devuelven al término de la relación contractual, lógico resulta que, por integrados en el patrimonio del trabajador, su valor (a estos efectos atendiendo a su depreciación conforme al ya citado Real Decreto 1777/2004) pueda ser objeto de compensación con las deudas salariales componentes del finiquito”*.