

TELETRABAJO ASALARIADO EXCLUIDO DE LA  
LEY DE TRABAJO A DISTANCIA Y PRINCIPIO  
DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:  
CLAROSCUROS Y PROPUESTAS INTERPRETATIVAS

ORIOl CREMADES CHUECA

*Profesor lector Serra Hünter de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universitat Rovira i Virgili  
oriol.cremades@urv.cat*

## **SUMARIO**

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LAS EXCLUSIONES DE “TELETRABAJO ASALARIADO” DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA. 2. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y TRABAJO EN EL “TELETRABAJO ASALARIADO” EXCLUIDO DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA DISTINTAS AL TELETRABAJO REGULADO POR LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA: ¿HASTA QUÉ PUNTO PUEDEN SER ACORDES CON EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD?. 3. ¿Y SI EN REALIDAD ALGUNAS DE LAS EXCLUSIONES DEL “TELETRABAJO ASALARIADO” DE LA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA VULNERAN EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y SE PRODUCEN DISCRIMINACIONES INDIRECTAS POR RAZÓN DE SEXO?. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LAS EXCLUSIONES DE “TELETRABAJO ASALARIADO” DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD) ha supuesto un importante revulsivo en el paradigma normativo en España en esta materia, siendo uno de los ejes u objetivos principales de la misma (el intento de) garantizar la igualdad y no discriminación entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia.

Sin mucho menos ánimo de exhaustividad, ello se refleja, no solo en cierto modo en el propio preámbulo de la ley, sino, indiscutiblemente, en el propio articulado de ésta.

Por un lado, el artículo 4.1 LTD determina que “las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”. Además, se pone inciso, como segundo párrafo de dicho apartado del artículo 4, en garantizar la igualdad retributiva en el sentido que “las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo”.

Por otro lado, y aspecto directo o, como mínimo, indirectamente vinculado y que se incluye en el apartado 3 del mencionado artículo 4 LTD, es la obligatoriedad de los empleadores de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de los trabajadores que prestan servicios a distancia,

asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes, así como la obligación de tener en cuenta a los trabajadores a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

En definitiva, pues, ha existido una inquietud sobre eventuales vulneraciones del derecho de igualdad y no discriminación en trabajo a distancia por el legislador, pero, ante todo, por los agentes sociales. Y es que, como bien es conocido y reconoce el propio preámbulo de la ley, ésta es fruto del diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España y los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.

Ahora bien, tal preocupación, a nuestro parecer, contrasta, y quizás con cierta connotación paradójica, con la creación explícita e implícita de ámbitos excluidos de la aplicación de la LTD a pesar de que materialmente se produzca trabajo a distancia –entendido como la 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 ésta– y teletrabajo –conceptualizado 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–.

Unas exclusiones (subjettivas, temporales, explícitas e implícitas) que, a nuestro parecer, no pueden ser consideradas menores y que derivan en la eclosión una malgama claroscuro de regímenes jurídicos sobre el trabajo a distancia (y que, en su mayoría, será teletrabajo) en el Derecho del Trabajo español<sup>1</sup>.

A estos efectos, y sin ánimo de exhaustividad, se excluye:

1. Aquel trabajo a distancia que no es considerado por la misma ley como asalariado (por cuenta ajena) regular, entendiéndose como regular aquél que se preste como mínimo, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30%, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (vía interpretación a contrario sensu de los arts. 1 y 2 LTD).

---

<sup>1</sup> Sobre la diversificación de regímenes legales del trabajo a distancia y las exclusiones de la LTD *vid.*, por todos, ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, en ALZAGA RUIZ, Iciar, SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier (Coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi – Thomson Reuters, 2021, *pàssim*; GALA DURÁN, Carolina, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”. *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020, *pàssim*; GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 72, 2020; y THIBAUT ARANDA, Xavier, “Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO y THIBAUT ARANDA, Xavier (Dirs), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas, La Ley - Wolters Kluwer, 2021, *pàssim*.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que *ex. disp. adic.* 1ª LTD la negociación colectiva puede modificar a la baja dicho umbral.

2. El trabajo autónomo realizado a distancia vía interpretación *a contrario sensu* *ex art.* 1 LTD.
3. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas *ex disp. tras.* 2ª LTD.
4. Existen dudas sobre si el trabajo a distancia derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral *ex. art.* 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA” (art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19) resulta excluido<sup>2</sup>.
5. El trabajo a distancia vigente y regulado por convenio colectivo o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia hasta que éstos pierdan su vigencia –en el caso de que dichos convenios colectivos o acuerdos no prevean un plazo de duración, será de aplicación la LTD una vez transcurrido 1 año desde su publicación BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años– *ex. disp. transa.* 1ª LTD.
6. El trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 (trabajo a distancia COVID-19) *ex disp. trans.* 3ª LTD.

Teniendo en cuenta todo este contexto (la relevancia del derecho de igualdad y no discriminación y la diversificación de regímenes jurídicos de trabajo a distancia y, en especial, de teletrabajo), en este breve estudio nos preguntamos sobre cómo pueden incidir los derechos de igualdad y no discriminación en la determinación de las condiciones de contratación y trabajo en el teletrabajo excluido de la LTD y hasta qué punto pueden ser distintos a los previstos al regulado por la LTD sin que se vean vulnerados los mencionados derechos.

Antes de realizar dicho análisis que tiene un carácter indagatorio, con propuestas interpretativas, e intentando discernir y diferenciar escenarios jurídicos, debemos advertir que, si bien todavía este tipo de problemáticas no traslucen con contundencia en los tribunales de justicia del orden social de España, no por ello entendemos que deban considerarse como menores. Dos son las razones principales para afirmarlo.

---

<sup>2</sup> Así, LÓPEZ BALAGUER entiende que no debe ser excluido (*vid.* LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2020, 19 de octubre) “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”. Entrada del blog *El Foro de Labos*. Recuperado de: <https://www.elforodelabos.es/la-voluntariedad-del-trabajo-a-distancia-en-el-rdl-28-2020-es-el-derecho-al-trabajo-a-distancia-por-conciliacion-una-excepcion/>; última fecha de consulta: 28 de marzo de 2022); en cambio, para ARETA MARTÍNEZ (*vid.* ARETA MARTÍNEZ, María, *El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia*, *op. cit.*, pp. 153-156); y SJS Madrid Núm. 39 13.01.2022 (sent. 13/2022 - autos 1155/21 – Magistrado ponente: María Luz Rico Recondo) si que estaría excluido.

El primer motivo es que la controversia judicial es solo un reflejo parcial (siempre cuantitativamente menor) de los conflictos laborales, pues la controversia es la exteriorización de conflictos laborales preexistentes y no todos los conflictos laborales derivan en controversias (judiciales)<sup>3</sup>. Además, por este efecto sincrónico tardío, entendemos que es el transcurso del tiempo el que permitirá ser (eventualmente) ser conscientes en el ámbito judicial e iuslaboralista, en general, de la potencial relevancia de este tipo de problemáticas.

El segundo motivo es que en la medida que las exclusiones de la LTD mencionadas no resultan menores, en especial, sobre todo y ante todo, porque cubren (o pueden cubrir) el teletrabajo no regular (interpretación a *contrario sensu* ex 1 y 2 LTD), el teletrabajo COVID-19 (*ex disp. trans.* 3ª LTD) y el teletrabajo derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral ex. art. 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA” (art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19). Unas exclusiones en la que, justamente y avanzamos ya ahora, se pondrá foco en los siguientes apartados.

## 2. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN Y TRABAJO EN EL “TELETRABAJO ASALARIADO” EXCLUIDO DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA DISTINTAS AL TELETRABAJO REGULADO POR LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA: ¿HASTA QUÉ PUNTO PUEDEN SER ACORDES CON EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD?

Permítanme empezar con una pregunta:

¿Excluir el teletrabajo asalariado no regular, el “teletrabajo COVID-19”, el teletrabajo derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral y el teletrabajo consecuencia de acogerse al “plan MECUIDA” de la aplicación de la LTD resultan vulneradoras del derecho a la igualdad y la no discriminación?

Antes de dar respuesta a esta cuestión, entendemos que debemos partir de si tales exclusiones, a pesar de que deriven en la aplicación de otra norma jurídica —es decir, a falta de poder aplicarse la LTD conllevaría aplicar el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)—derivan necesariamente en estatutos jurídicos realmente diferenciados respecto las condiciones de contratación y de trabajo en el “teletrabajo asalariado”.

A nuestro parecer, en la mayor parte de condiciones de contratación y de trabajo, bien se aplique el ET, bien se aplique la LTD, implicará casi sustan-

---

<sup>3</sup> Sobre las ideas de conflicto y de controversia, *vid.* MONEREO PÉREZ, José, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal y MORENO VIDA, María Nieves, *Manual de Derecho Sindical*, 10.ª ed., Granada, Editorial Comares, 2015, pp. 278-279

cialmente regímenes jurídicos iguales o adaptados a la realidad del trabajo a distancia y solo en algunos aspectos comportará distintos (pero estos últimos son de especial relevancia).

A estos efectos, allí donde el régimen jurídico puede apreciarse que es sustancialmente distinto es en 2 materias que no se contemplan expresamente en los supuestos excluidos o su régimen jurídico diferente:

1. La obligatoriedad de un acuerdo a distancia (arts. 5 a 8 LTD).

Toda la normativa vinculada al acuerdo a distancia, la cual resulta muy protectora para el trabajador, no está prevista cuando resulta de aplicación en el ET, pues no hay disposiciones análogas en este último.

2. Los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos (arts. 12 y 13 LTD).

En esta materia, o bien no existen previsiones en el ET, o bien existe un régimen *ad hoc*.

Este último escenario es el caso del “teletrabajo COVID” (disp. trans. 3ª LTD), el cual prevé que “en su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados” y se contrapone al régimen del trabajo regular (art. 12 LTD). En concreto, en el teletrabajo regular se obliga al empleador a sufragar o compensar al trabajador por los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, los cuales no podrán ser asumidos por el trabajador; y, además, los convenios podrán (no obligación o condición necesaria) establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Delimitadas las dos materias donde los regímenes jurídicos son muy distintos dependiendo de si se está en un teletrabajo que les es de aplicación la LTD o no, nos debemos preguntar si este distinto régimen vulnera el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE).

A estos efectos, resulta relevante ver la contraposición de, salvo error u omisión y hasta la fecha de la finalización de este estudio, de las dos únicas distintas respuestas judiciales en esta materia.

Por un lado, en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2021 (sent. 233/2021 –proc. 218/2021–; magistrado ponente José Luis Miño Romero) se entendió que es contrario al derecho de igualdad la existencia de diferencias en la compensación de gastos entre el teletrabajo que se realiza para evitar la propagación del COVID-19 y por el que no se compensan gastos frente aquel teletrabajo que se realiza al amparo de un acuerdo de teletrabajo para los trabajadores que han realizado medidas de movilidad geográfica por cierre del centro de trabajo o por imposibilidad de acudir presencialmente a trabajar por

enfermedad o discapacidad y que se les compensa los gastos con 50 € fijos al mes<sup>4</sup>.

El fundamento, más allá de apelar genéricamente al derecho de igualdad, es que si ambos colectivos realizan materialmente el mismo teletrabajo no puede existir diferencia en los regímenes jurídicos aplicables.

En cambio, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 30 de septiembre de 2021 (rec. 1125/2021 –res. 1705/2021–; magistrado ponente: Jorge Luis Ferrer González) se concluye que no resulta ni vulnerador del principio de igualdad ni discriminatorio que a los trabajadores que vienen realizando “teletrabajo COVID-19” no se les abone compensación de gastos y, en cambio, sí a otro colectivo acogido a un acuerdo de teletrabajo<sup>5</sup>.

La fundamentación del tribunal, en síntesis, es doble: por un lado, no se detecta que tal diferencia compensatoria de gastos obedezca a un factor o causa discriminatoria (factores que se prohíben en el art. 14 CE: razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social); y, por otro, que el trato diferenciado de gastos está justificado y es razonable pues tiene amparo en la propia regulación legal que permite tal distinción y, en especial, entre aquel realizado al amparo de una normativa que se considera extraordinaria (“teletrabajo COVID-19”) y otro que no.

Desde nuestro punto de vista, si bien es extremadamente probable que ambas sentencias estén recurridas ante el Tribunal Supremo, la respuesta de la segunda sentencia (la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía) es más correcta técnicamente dados sus fundamentos.

En la segunda se diferencia claramente no solo entre el principio de no discriminación vs. el de igualdad, sino también en valorar que el legislador ha querido o ha permitido (o así se debe extraer de su actividad legislativa, que recordemos, deriva del diálogo social) generar varios regímenes jurídicos del teletrabajo, poniendo como elemento diferenciador el amparo en la causa o contexto objetivo de evitar la propagación de la COVID-19 frente al que no.

Una opción legislativa que puede no compartirse, pero que desde el punto de vista técnico (repetimos) no parece vulnerar el principio de igualdad, pues son dos situaciones jurídicas distintas, aunque materialmente la prestación de servicios sea idéntica (teletrabajo).

Ahora bien, ¿realmente, este tipo de exclusiones son acordes con el principio de igualdad y no discriminación?

---

<sup>4</sup> SAN, Sala de lo Social, 2.11.2021 (sent. 233/2021 –proc. 218/2021 – ponente magistrado José Luis Miño Romero), FD. 3.º 4.

<sup>5</sup> STSJ Andalucía, Sala de lo Social de Andalucía, Granada, Sec. 1.ª, 30.09.2021 (rec. 1125/2021 –res. 1705/2021–; magistrado ponente: Jorge Luis Ferrer González), FD. 3.º, 6-9.



### 3. ¿Y SI EN REALIDAD ALGUNAS DE LAS EXCLUSIONES DEL “TELETRABAJO ASALARIADO” DE LA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA VULNERAN EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y SE PRODUCEN DISCRIMINACIONES INDIRECTAS POR RAZÓN DE SEXO?

Hemos concluido en el anterior apartado, en resumen, que existen dos posturas opuestas:

#### 1. La “igualitarista materialmente”

Bajo esta visión o interpretación se considera que, si materialmente efectúa el mismo teletrabajo, ello no puede implicar aplicar distintas condiciones de trabajo (por ejemplo, en materia de compensación de gastos).

Una posición, como hemos visto, que, en síntesis, se defiende en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2021 (sent. 233/2021 – proc. 218/2021 –; magistrado ponente José Luis Miño Romero).

#### 2. La “igualitarista jurídica”

Bajo esta visión o interpretación se considera que a pesar de que se efectúe materialmente el mismo teletrabajo, ello puede implicar aplicar distintas condiciones de trabajo siempre que exista una justificación razonable y que tenga amparo legal (por ejemplo, el teletrabajo COVID-19 frente el teletrabajo regular no COVID-19).

Por tanto, desde esta óptica, la “igualdad material” de prestación de teletrabajo no implica que deba llevar la “igualdad jurídica” (de su régimen jurídico) cuando jurídicamente las situaciones son distintas y razonables.

Esta posición, como se ha analizado, es la que, en síntesis, se defiende en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 30 de septiembre de 2021 (rec. 1125/2021 –res. 1705/2021–; magistrado ponente: Jorge Luis Ferrer González).

Llegado a este punto, y habiendo expuesto que entendemos que la posición “igualitarista jurídica” es técnicamente más precisa (y, repetimos, por mucho que pueda no compartirse el criterio que el legislador ha querido o ha generado; es decir, una malgama de distintos regímenes jurídicos de teletrabajo), consideramos que existe un resquicio que permite llevar a razonar que la diferenciación entre regímenes jurídicos puede ser discriminatoria.

La exclusión de la aplicación del la LTD a cierto tipo de trabajo a distancia (y, derivado de ello, del teletrabajo como modalidad de éste) puede esconder un factor discriminatorio de manera indirecta.

Repárese que el teletrabajo no regular (a contrario sensu *ex* 1 y 2 LTD), el teletrabajo COVID-19 (*ex* disp. trans. 3ª LTD) y el teletrabajo derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y

laboral ex. art. 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA” (art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19) puede ser eventualmente realizado en mayor proporción por el colectivo de mujeres (sobre todo, pero no solo, derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral del art. 34.8 ET y el generado por acogimiento al plan “MECUIDA”). De este modo, como hipótesis, la exclusión del régimen de este tipo de teletrabajo al régimen de la LTD (que es más protector para el trabajador) genera una discriminación indirecta por razón de sexo.

Tal hipótesis implica entender que la propia LTD puede contener vicios de inconstitucionalidad (por vulnerar el art. 14 CE – principio de no discriminación), así como vulnerar el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (derecho de no discriminación) y el art. 20 de la Carta Social Europea Revisada (derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo).

Consecuentemente, y sin ánimo de exhaustividad, si es que existiese tal vicio discriminador contra el colectivo de mujeres, se generan varios escenarios (no excluyentes) para depurarlo jurídicamente:

1. La “vía interna-nacional de depuración” que lleve a declarar inconstitucional algunas de las exclusiones (por ejemplo, la necesidad del carácter regular del trabajo a distancia para ser aplicable la LTD).  
Esta vía podría canalizarse tanto por una cuestión de inconstitucionalidad, un recurso de inconstitucionalidad o un recurso de amparo al Tribunal Constitucional Español.
2. La “vía inaplicativa de depuración” que derive en que un tribunal, magistrado o juez implique este tipo de exclusiones bien por el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea (repárese que estaríamos ante un atentado contra una previsión de Derecho originario de la Unión Europea que no está condicionado) o bien por aplicación del “test de convencionalidad”.
3. La “vía prejudicial de depuración” que comporte la presentación de una cuestión prejudicial sobre la interpretación del art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (derecho de no discriminación), de tal modo que permita ayudar al juez nacional si alguna de las exclusiones o interpretaciones judiciales que derivan a no aplicar el régimen de jurídico previsto en la LTD podrían ser vulneradoras de tal artículo al esconder una discriminación indirecta por razón de sexo.

A partir de todo el análisis se muestra un alambricado espacio de claroscuros sobre el teletrabajo asalariado excluido de la ley de trabajo a distancia y el principio de igualdad y no discriminación. Con este estudio nuestra intención no ha sido generarlo, sino mostrar o demostrar, como hipótesis y por tanto objeto de potenciales contraargumentos jurídicos, su ya (actual) preexistencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARETA MARTÍNEZ, María, “El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia”, en Alzaga Ruiz, Iciar, Sánchez Trigueros, Carmen y Hierro Hierro, Francisco Javier (Coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi - Thomson Reuters, 2021, pp. 115-159.
- GALA DURÁN, Carolina, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”. *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020, pp. 1473-1493.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 72, 2020.
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2020, 19 de octubre) “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”. Entrada del blog *El Foro de Labos*. Recuperado de: <https://www.elforodelabos.es/la-voluntariedad-del-trabajo-a-distancia-en-el-rdl-28-2020-es-el-derecho-al-trabajo-a-distancia-por-conciliacion-una-excepcion/>; última fecha de consulta: 28 de marzo de 2022).
- MONEREO PÉREZ, José, Molina Navarrete, Cristóbal y Moreno Vida, María Nieves, *Manual de Derecho Sindical*, 10.<sup>a</sup> ed., Granada, Editorial Comares, 2015.
- THIBAUT ARANDA, Xavier, “Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica”, en Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas, La Ley – Wolters Kluwer, 2021, pp. 99-122.