

ECONOMÍA / POLÍTICA

Entra en vigor el decreto de teletrabajo y las empresas deberán asumir ya los costes

ORDENADOR, TELÉFONO, SILLA/ Las empresas no tendrán que modificar contratos durante el Covid-19, pero sí cubrir costes de medios y herramientas desde hoy. El gasto en Internet y teléfono en la pandemia se ha incrementado más de un 190%.

Mercedes Serraller, Madrid

Hoy entra en vigor el real decreto ley que regula el teletrabajo. Las empresas no tendrán que modificar contratos ni acuerdos hasta que la crisis del Covid-19 haya pasado, pero sí cubrir costes desde la entrada en vigor de la norma, es decir, desde hoy. Así lo establece el real decreto ley de teletrabajo que aprobó el Consejo de Ministros el 22 de septiembre y que se publicó en el BOE al día siguiente, que estipuló que la norma alcanzaría vigencia a los 20 días de su publicación.

La validación de esta norma se produjo precisamente al día siguiente de que finalizara la prórroga de la disposición que ordenaba a las empresas priorizar el teletrabajo por dos meses desde que acabó el estado de alarma, con lo que las empresas que pueden teletrabajar no están obligadas desde entonces a fomentar esta práctica.

El decreto mantiene una importante mejora para las empresas arrancada por la patronal en la negociación. La empresa ya no tendrá que pagar al empleado "todos los gastos directos e indirectos" del teletrabajo como se llegó a prever, sino los de "dotación y mantenimiento de medios, equipos, y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, con el inventario incorporado". Desde el 13 de octubre, la empresa deberá costear gastos de ordenador, portátil, tableta, móvil, silla ergonómica, mesa, reposapiés, línea de teléfono, rúter, datos, luz, etc. La *start up* Pleo ha calculado que en la pandemia el gasto de las empresas en *software* y dispositivos informáticos se ha incrementado un 42%; en material de oficina, un 74%, y en Internet y teléfono, un 193%. Queda por determinar si la Inspección sostendrá que el ordenador y el móvil son salario en especie y como tal deberán cotizar y tributar, lo que ha entendido en casos en los que ha levantado actas (ver EXPANSIÓN del 16 de septiembre).

Trabajo ha estimado que el gasto administrativo de renovar contratos supondrá cerca de 800 millones al año.

El acuerdo al que llegaron el



El teletrabajo será voluntario y reversible y se entenderá que existe a partir de día y medio de trabajo en remoto.

La Inspección multará por enviar 'mails' fuera de la jornada

El decreto establece que el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital, que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada, lo que insta a las empresas a regular. El recientemente acordado convenio de la Confederación Española de

Cajas de Ahorros (CECA) ha fijado que este derecho a la desconexión digital rige cuando acabe la jornada y en periodo de permisos y vacaciones salvo urgencias médicas o para el negocio. Las reuniones no podrán finalizar más tarde de las 19 horas y deberán convocarse con 48 horas de antelación. Antes de que entre hoy en vigor la norma, la Inspección de Trabajo ha empezado a levantar actas por este asunto, en aplicación de

lo que regula la Ley Orgánica de Protección de Datos, a empresas cuyos empleados reciben correos electrónicos y llamadas fuera del horario de trabajo. En el caso de que la Inspección estime que hay agravantes, como el temor a represalias por parte de los empleados, está estableciendo que concurre una infracción grave, sancionada con entre 6.251 y 187.000 euros. El artículo 75 del 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, estipula como infracción grave "la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo".

Gobierno y los agentes sociales a última hora del mismo lunes 21 de septiembre introdujo una importante matización sobre los costes que las empresas asumirán: "En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos si existieren y no hubieran sido ya compensados". Es decir, cabe fiar el proceso a la negociación colectiva y la empresa no deberá pagar si no existen gastos o ya los ha sufragado.

Como ejemplo, la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) se compromete a sufragar ordenador, móvil y silla ergonómica, entre

otras herramientas y equipos, y 55 euros al mes en gastos a todos sus empleados que teletrabajen, según establece su Convenio Colectivo que se firmó el 1 de octubre y que es el primero en adaptarse al Decreto de teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario y reversible y "se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, sea prestado en esta modalidad", dice la norma. Es decir, día y medio a la semana.

Tras establecer en la aplicación del decreto que las empresas deberían revisar contratos y asumir los costes asociados desde la entrada en vigor de la ley, la patronal también obtuvo en la negociación que no habrá que cambiar contratos durante la pandemia, sino que habrá que hacerlo a los tres meses de que ésta acabe. Sin embargo, Raúl García, socio responsable de Laboral de EY Abogados, señala que "a corto plazo, si la empresa tiene un especial interés en implementar el teletrabajo en breve, no le va a quedar más remedio que cerrar acuerdos individuales". Las empresas

que tengan acuerdos de teletrabajo tendrán un año para adaptarse, hasta tres si tienen plazo.

El horario estará contenido en el acuerdo y el trabajador podrá flexibilizarlo. El registro horario deberá reflejar el tiempo que el trabajador dedica a la actividad laboral, y deberá incluir el inicio y finalización de la jornada.

Otra de las novedades favorables a la empresa que mantiene el acuerdo es la que le da más control y libertad para vigilar el cumplimiento. Podrá adoptar "las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el

Las cajas prometen sufragar ordenador, móvil y silla y 55 euros al mes en gastos

cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales".

El decreto establece que el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital, que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada (ver información adjunta).

La evaluación de riesgos deberá poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. Será contenido mínimo obligatorio: inventario de medios, equipos y herramientas, incluidos consumibles y elementos muebles; los gastos que pudiera tener el trabajador; horario; distribución entre trabajo de presencia y a distancia; centro de trabajo de la empresa adscrito; lugar de trabajo a distancia; plazos para el ejercicio de reversibilidad; medios de control empresarial, y plazo o duración del acuerdo, entre otros.

El trabajador dispondrá de 20 días, a partir de que la empresa le comunique su negativa a la propuesta de teletrabajo, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. El procedimiento será urgente. La vista habrá de señalarse en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. No formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos será considerado una infracción grave de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.