



TRADUCCIÓN GRACIAS A
TRANSLATION THANKS TO



SALTO
inspiredaccess

LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO

ESTELA MARTÍN

ABOGADA & RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA SINCROGO

SPONSORS

NEXUDUS

SALTO
inspiredaccess



work&play
tenerife



cobot

NESPRESSO
PROFESSIONAL

ORGANIZADORES



SPONSORS INSTITUCIONALES

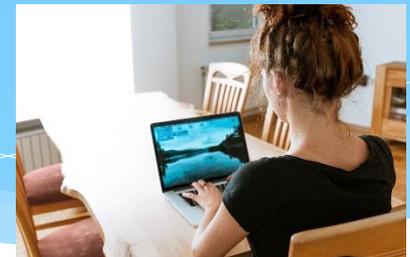


Coworking y Ley de Teletrabajo



Cómo
cuadrar el
puzle laboral
+ dirección
estratégica
de RRHH

- ✓ El porcentaje del 30%
- ✓ El papel clave de la negociación colectiva
- ✓ Quién paga (y cuáles) los gastos
- ✓ Del teletrabajo por Covid al teletrabajo post pandemia
- ✓ El teletrabajo ¿más difícil ahora?
- ✓ Políticas de desconexión digital y espacios de coworking.
- ✓ Registro de jornada



sincro >
GLOBAL OUTSOURCING

Abril 2022 – Estela Martín Estebaranz

Abogada de SincroGO / LinkedIn Top Voices 2020

ÍNDICE

Ley de
teletrabajo
(Ley 10/2021,
de trabajo a
distancia)

1. A quién aplica la Ley de Trabajo a Distancia
2. Teletrabajo durante el Covid-19: excluido con matices
3. Quién paga los gastos (y cuáles): ¿Un frente abierto con Hacienda?
4. ¿El fin del teletrabajo desde la playa, una casa rural, la casa de los padres...?
5. Desconexión digital (art. 88 de la LOPDGDD) y espacios de coworking
6. Conclusiones

Del
teletrabajo
por Covid19 al
teletrabajo
post
pandemia



1. A quién aplica la ley

- * La Ley de Teletrabajo únicamente aplica a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular.
- * **¿Y qué se entiende por carácter regular?** Aquel que se preste 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 de trabajo (reducible mediante negociación colectiva).
- * Ejemplo: 40 horas (jornada completa) . 12 horas sería el 30%. Por tanto, más de 1,5 días de teletrabajo en un periodo de 3 meses sería “regular”.



1. A quién aplica la Ley

* El papel clave que tendrá la negociación colectiva

- * **Los convenios o acuerdos colectivos** podrán establecer:
- * la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia
- * las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad
- * la duración máxima del trabajo a distancia
- * Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.
- * Podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia
- * También podrán fijar el ejercicio de la reversibilidad

Voluntario y reversible

- * **El trabajo a distancia será voluntario y reversible**
- * Se establece expresamente que el trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para el trabajador.
- * No se podrá imponer el trabajo a distancia en virtud de una modificación sustancial (art. 41. del ET) ni cabe el despido por negarse a teletrabajar.
- * El trabajo a distancia tendrá carácter reversible. La reversibilidad dependerá de lo establecido en negociación colectiva o bien de lo que se establezca en el acuerdo de trabajo a distancia ATD.
- * Ojo con el art. 34.8 del ET (la mal llamada “jornada a la carta”).



2. Teletrabajo por Covid-19: excluido con matices

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del art. 5 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras éstas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación **la normativa laboral ordinaria**.

¡EL MATIZ! En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la **forma de compensación de los gastos** si existieran y no hubieran sido ya compensados.



¿Qué hacemos de manera inmediata?

- * A salvo de lo que pueda pactarse a partir de ahora con los representantes:
- * 1. **Lo primero:** un análisis de puestos: cuántos empleados teletrabajan y en qué porcentaje. En cuáles se cumpliría en concreto el porcentaje del 30%.
- * 2. Qué dispone al respecto el **convenio**, acuerdo o pacto individual con los trabajadores que ya teletrabajaban desde antes del Covid-19.

¿Qué hacemos de manera inmediata?



- * 1. ¿Podemos **reducir unilateralmente** los días de teletrabajo en el caso de empleados que lleven tiempo teletrabajando?
- * Consultar el convenio / acuerdo de teletrabajo y el contrato suscrito con el trabajador
- * OJO. Sent. TSJ Madrid 21.05.20: Despido nulo de una trabajadora que planteó que pediría reducción de jornada por guarda legal si le obligaban a dejar de teletrabajar.
- * Se prevén pleitos en torno a esta cuestión.
- * 2. ¿Cuál es nuestra política de **dirección estratégica de personas**? La cultura y valores corporativos es clave.

¿Qué hacemos de manera inmediata?



- * 3. ¿Qué modelo de teletrabajo queremos implantar?
- * Si optamos por un modelo híbrido de teletrabajo ¿desde dónde se va a realizar la prestación mixta de servicios? (domicilio del trabajador, espacio de coworking, oficinas...).
- * 4. Si nos pasamos del porcentaje del 30% ¿cómo hay que formalizar el ATD?

Control del trabajo a distancia

Medidas de
vigilancia

Poder de dirección empresarial

- * Qué hay que tener en cuenta:
 - * La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.
 - * Eso sí, a la hora de ejercer el control las empresas deberán respetar el derecho a la dignidad y tener en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.



Acuerdo de trabajo a distancia ATD

Por
negociación
colectiva se
pueden
introducir
otras
cuestiones

Contenido mínimo:

- * a) 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.
- * b) 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.
- * 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. ¡ojo con el domicilio habitual!
- * g) Duración de plazos de PREAVISO para la reversibilidad



Acuerdo de trabajo a distancia

Por negociación colectiva se pueden introducir otras cuestiones

Contenido mínimo:

- * 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.



3. Derecho a la desconexión digital y registro de jornada: sin novedades

La Ley de Teletrabajo no supone ninguna novedad

- * Derecho a la desconexión digital: La propia Ley se remite al art. 88 de la LOPDGDD (por tanto, protocolo de desconexión digital negociado (si los hay) con los representantes).
- * Registro de jornada. El art. 14 de la Ley se remite al art. 34.9 del ET: registro diario obligatorio de la jornada de todos los empleados. El registro deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador realiza trabajo a distancia



4. Quién paga (y cuales) los gastos

Una norma muy poco clarificadora

- * El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa.
- * 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.
- * Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.



4. Quién paga (y cuales) los gastos

Una norma poco clarificadora

- * Por tanto, a salvo de lo que establezca la negociación colectiva, no se especifica qué gastos concretos (ni en qué cuantía) deberá sufragar la empresa. Eso va a suponer en la práctica una alta conflictividad.
- * Al margen de lo anterior, se va a abrir un gran frente con Hacienda sobre la posible consideración de determinados gastos como retribución en especie.



4. Quién paga (y cuales) los gastos

Qué gastos habría que abonar

- * La empresa tiene que proporcionar el equipamiento y los medios necesarios para el trabajo a distancia (ordenador, móvil, impresora si fuera necesaria...)
- * **Gastos asociados:** ¿qué pasa con la wifi, el agua, la luz, calefacción, aire acondicionado? (a la espera de ver qué se plasma en negociación colectiva, se podría barajar o bien una estimación caso a caso (lo cual, si los empleados son muchos puede suponer un enorme trabajo) o bien fijar una compensación para los empleados que trabajen a distancia (mayor o menor en función del porcentaje). Por ejemplo, plantear una compensación por tramos (trabajo a distancia del 30-50%, del 50 al 75% o bien trabajo en remoto al 100%).



4. Quién paga (y cuales) los gastos

Gastos y el criterio de Hacienda (criterios DGT)

- * En una Consulta Vinculante muy reciente, la DGT señala lo siguiente (Consulta Vinculante V0150-22, de 31 de enero de 2022)
- * No existe retribución en especie cuando la empresa pone a disposición del trabajador las máquinas, útiles y herramientas de propiedad o titularidad de la empresa necesarias para que este realice su trabajo.
- * La inexistencia de rendimiento de trabajo debe afirmarse no sólo en el caso de que la puesta a disposición del trabajador de los referidos medios (máquinas, útiles y herramientas) se produzca en los locales de la empresa, sino también cuando el trabajador presta sus servicios fuera de dichos locales, como ocurre:

-cuando desarrolla su trabajo en su propio domicilio en los supuestos de teletrabajo
-o cuando desarrolla su trabajo en el domicilio de los clientes de la empresa.

Ahora bien, en el caso concreto planteado existía una política expresa de uso exclusivamente corporativo de los medios puestos a disposición del empleado para teletrabajo (equipamiento para teletrabajar). Problema: ¿si el uso es mixto: personal & corporativo?



5. ¿El fin del teletrabajo desde la playa?

Un marco rígido que dificulta planificar sobre la marcha

- * El porcentaje del 30% puede suponer un problema en el ámbito de la dirección estratégica de personas: ¿renunciamos a la flexibilidad y a permitir que el empleado pueda teletrabajar, por ejemplo, en verano desde la playa o desde el lugar de residencia de sus padres, o durante la época de vacaciones escolares...?
- * La pregunta del millón: ¿renunciar a la flexibilidad para no “pasarse” del 30%?: pros y contras.
- * El teletrabajo, cuando ya es parte de la cultura corporativa y se ha interiorizado como un win-win (gana la empresa, ganan los empleados) es “irrenunciable”. Hay que intentar acomodarse al nuevo marco laboral.



6. PRL y trabajo a distancia

* Un problema sin resolver

- * La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo.
- * En particular, se deberá poner el énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- * Asimismo, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- * Consejo: abordar con la mutua y con el Dpto. de PRL cómo se van a efectuar a partir de ahora las evaluaciones de riesgos en los casos específicos de superarse el 30% que obliga a formalizar el acuerdo de trabajo a distancia.
- * Si se opta por un espacio de Coworking: ¿Cumple ese espacio con los requerimientos en materia de PRL?

7. CONCLUSIONES



- * La Ley de Trabajo a Distancia ya está siendo fuente de conflictividad en los tribunales: especialmente en torno a los gastos y su compensación, porcentaje del 30%, solicitud de adaptación de jornada (art. 34.8 ET con petición de teletrabajo...).
- * Muchas empresas están optando por no pasarse del porcentaje del 30% para no tener que formalizar el ATD.
- * Oportunidad perdida para fomentar realmente el smartworking y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- * Se fía prácticamente todo a la negociación colectiva.



7. CONCLUSIONES

- * Falta de un marco lo suficientemente claro de tributación y compensación de los gastos asociados al teletrabajo.
- * Más de 1,5 días de teletrabajo a la semana sobre 40 horas semanales (periodo de referencia de 3 meses) obliga a formalizar el acuerdo de trabajo a distancia: ¿renunciar a la flexibilidad a cambio de no tener que asumir dicho acuerdo?
- * Nada nuevo en cuanto a desconexión digital y registro de jornada. La “asignatura pendiente” de los protocolos de desconexión digital.
- * El futuro de los espacios de coworking y el impacto de la Ley de Trabajo a Distancia



¿DUDAS? ¿Preguntas?

estela.martin@sincrogo.com

Linkedin:

<https://es.linkedin.com/in/estela-martin-84492025>

sincro >
GLOBAL OUTSOURCING

