

Guía definitiva para resolver todas las dudas del trabajo a distancia

Obligaciones, derechos y límites para empresarios y trabajadores en materia de teletrabajo

LUCÍA VERA HERVÁS
MADRID

El pasado 13 de octubre entró en vigor el Real Decreto Ley 28/2020, que regula el trabajo a distancia. Sin embargo, pasado poco más de un mes, siguen surgiendo muchas dudas entre trabajadores, empresas, autónomos y empresarios. Por ello, Umivale, mutua colaboradora con la Seguridad Social, ha realizado una guía para aclarar todas las cuestiones y queden claros todos los supuestos.

El acuerdo de trabajo a distancia puede ser indefinido o por un tiempo concreto. Para determinarlo, debe haber un acuerdo entre trabajador y empresa o autónomo. Además, el teletrabajo es voluntario. Aunque es recomendable, no se puede obligar a implementar en un negocio. Por tanto, la norma nace con el fin de regularlo, pero no es una imposición. Está aconsejado en todas las empresas en las que se pueda aplicar por la situación actual, especialmente mientras duren las medidas de limitación, contención y recomendaciones sanitarias vinculadas a esta situación excepcional.

En caso de que la causa de implementación del teletrabajo sea exclusivamente el Covid-19, no es necesario que se firme un acuerdo por escrito, porque tampoco será el real decreto el que lo regule. Sin embargo, si deberá realizarse una evaluación en prevención de riesgos laborales (PRL). Una vez que el riesgo de la pandemia disminuya, la incorporación presencial se realizará mediante un nuevo acuerdo entre las partes.

En cuanto a los gastos abonados al trabajador por el teletrabajo, se compensan mediante un pacto entre el empresario y la representación legal de los trabajadores. Además, si el empleado ya tiene como gasto habitual el alquiler de su casa, queda excluido en la compensación. Si se compensará en caso de que sea necesario alquilar un espacio diferente. Lo mismo ocurre con la conexión a internet, por ejemplo. Si ya se contaba con este gasto, y no supone un extra para el empleado, no se considera como tal y no se debe compensar.

Sin embargo, surgen algunas dudas que muchos trabajadores y autónomos o empresarios no saben resolver. Por ejemplo, ¿se puede sustituir la entrega de equipos informáticos y teléfono por una compensación económica y por el uso de los equipos personales de los empleados?, o, si se facilitan equipos al empleado, ¿se podría considerar salario en especie? ¿Qué ocurre con los tiques de comida? ¿Pueden obligar al trabajador a trabajar en un lugar determinado? Vamos a despejarlas, según la guía de Umivale.

Principales cuestiones

Si, por ejemplo, la empresa o autónomo aporta un equipo informático o un teléfono móvil al trabajador y este lo usa también para fines personales, la empresa puede imputarlo como parte de su retribución en especie.

Por su parte, la empresa está obligada a aportar el equipo necesario para el desarrollo de la actividad. Sin embargo, si, por ejemplo, el trabajador recibe un portátil



y en la empresa trabajaba con un teclado y pantalla adicionales, el empresario no está obligado a aportar ese material, ya que con el portátil es posible desempeñar sus funciones.

En cuanto a los tiques de comida, solo se mantienen en el caso de comerciales o repartidores. Los trabajadores que estén en sus domicilios no tendrán este beneficio social. En cambio, si un comercial realiza la mayor parte de su trabajo visitando clientes y el resto en su domicilio, no se le aplica la regla para determinar si es o no teletrabajo, sino que se considera directamente trabajo itinerante.

Si el trabajador considera que está teniendo una serie de gastos adicionales generados directamente por el teletrabajo, deberá reclamarlos de forma justificada al autónomo o empresario. Es importante aclarar en este punto que si el motivo del trabajo a distancia es exclusivamente la pandemia,

la empresa no está obligada a pagar ningún gasto extra.

El lugar en el que el trabajador va a trabajar a distancia también debe formar parte del acuerdo. Es decir, el empleado no puede trabajar un día en una cafetería, otro en su casa, etc. El empresario debe saber cuál es el lugar de teletrabajo. Si se permite esta flexibilidad, también debe exponerse en el acuerdo. Así, si el trabajador escoge otra comunidad autónoma desde la que teletrabaja, no hay problema, pero debe ser especificado en el acuerdo. La empresa

debe acordar un preaviso con el empleado para volver al trabajo presencial. En el propio acuerdo se fijará esta temporalidad.

Flexibilidad horaria

En el caso de que un trabajador esté constantemente parando su actividad por un hijo, por ejemplo, se debe analizar la intensidad y gravedad de estas interrupciones. Es decir, el teletrabajo debe estar dedicado a la prestación de los servicios para la empresa. No obstante, dependiendo de si es algo puntual, puede que no sea relevante o, por el contrario, podría dar lugar a un requerimiento para cesar este comportamiento.

En este sentido, además, es importante saber que el teletrabajo incluye una flexibilidad horaria. Es decir, con el fin de evitar las interrupciones y adaptarse a la nueva metodología, empresario y trabajador pueden pactar las franjas horarias, los descansos, etcétera.

La empresa está obligada a aportar el equipo necesario para el desarrollo de la actividad

Breves

► **La hostelería reza para que estas dos enmiendas salgan adelante en los PGE.** En lo que va de año han cerrado más de 7.000 restaurantes y la facturación ha caído más de un 42,8%, en comparación a 2019. Es por ello que las principales asociaciones de autónomos han pedido al Gobierno distintas medidas con el fin de salvar al sector. La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) ha querido hacer alusión a dos enmiendas que se incluyen en los Presupuestos Generales del Estado (PGE). De aceptar estas dos propuestas, desde UPTA aseguran que se podrían recuperar en cinco años 40.000 empleos directos. Y, de ellos, 16.000 serían trabajadores por cuenta propia. La primera de las enmiendas está dirigida a modificar la imposibilidad de los profesionales autónomos de deducir los gastos de manutención. Se trata de una corrección de una de las anomalías de la Ley de Medidas Urgentes del Trabajo Autónomo, en la que se incluían estos gastos como deducibles y que los autónomos siguen sufriendo. La segunda se basa en la puesta en marcha de incentivos para las empresas que utilicen cheques de comida con sus empleados. Más información: https://cincodias.elpais.com/territorio_pyme.