

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Las empresas, obligadas desde hoy a actualizar contratos por el teletrabajo

**LABORAL/** Las empresas están obligadas a modificar los contratos de sus trabajadores y a actualizar acuerdos para adaptarse al decreto que regula el teletrabajo. Estos cambios supondrán un marco de referencia para cuando acabe la pandemia.

Mercedes Serraller, Madrid

Las empresas están obligadas a modificar los contratos de sus trabajadores y a actualizar acuerdos para adaptarse al real decreto ley que regula el teletrabajo. Estos cambios deben estar implementados desde hoy, cuando se han cumplido tres meses y diez días desde la entrada en vigor de la norma que reguló el trabajo en remoto. Se trata de la regulación de las modalidades de teletrabajo independientes de la pandemia, esto es, de quienes teletrabajaban antes de la crisis del Covid, y de quienes pretendan seguirlo haciendo cuando finalice la emergencia sanitaria. Los acuerdos a los que llegue ahora la empresa, además, supondrán un marco de referencia para el futuro. Dos convenios sectoriales han regulado hasta ahora el nuevo teletrabajo, el de la CECA y el de la banca (ver información de la página siguiente).

La entrada en vigor de esta obligación que impone el decreto se produce sin que de momento el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) haya publicado los formularios de presentación para que las empresas le remitan los nuevos acuerdos y contratos. Precisamente éste es el único coste que ha calculado el Minis-

terio de Trabajo que va a acarrear el decreto a las empresas: cerca de 800 millones de euros al año por los gastos burocráticos que va a suponer a las empresas.

El teletrabajo ha pasado de suponer el 5% en 2019 al 34% en la pandemia, según señaló la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en el Congreso, en su defensa del real decreto ley del teletrabajo, en vigor desde el 13 de octubre. Díaz no ha querido valorar los costes totales para las empresas del teletrabajo cuando ha sido preguntada por ello. Su ministerio sólo ofreció una estimación del gasto administrativo y de gestión que supondrían las modificaciones en los contratos que se van a producir, que cifró en los citados 800 millones en la Memoria del Impacto del Decreto de teletrabajo. El coste en equipos y suministros en teletrabajo en 2020 desde que estalló la pandemia ha sido de más de 6.000 millones (ver EXPANSIÓN del 12 de enero).

Se entenderá que hay teletrabajo cuando en un periodo de referencia de tres meses, sea un mínimo del 30% de la jornada, es decir, día y medio a la semana, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del



Las empresas están obligadas a sufragar los costes del teletrabajo de la pandemia desde el 13 de octubre.

contrato, establece el decreto. Éste regula un acuerdo de trabajo a distancia que deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la norma resulte de aplicación a la relación laboral concreta y que deberá remitirse en diez días al SEPE. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publica-

ción de real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

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. Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación de servicios a dis-

tancia reflejadas en el acuerdo de teletrabajo requerirán acuerdo entre la empresa y el trabajador, y deberán reflejarse en dicho acuerdo con carácter previo a su implementación. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo: inventario de los medios, equipos y herramientas, incluidos los consumibles, y los elementos muebles, así como su vida útil; enumeración de los gastos que pudiera tener el

trabajador, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizarlo; horario de trabajo y, en su caso, reglas de disponibilidad; distribución entre trabajo de presencia y a distancia, en su caso; centro de trabajo de la empresa donde queda adscrito el trabajador a distancia; lugar de trabajo a distancia elegido; duración de plazos de

Expansión, Madrid

El Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el teletrabajo, obliga a las empresas a formalizar un acuerdo de trabajo a distancia. Talmac Bel, socio de Fieldfisher Jausas, ha elaborado una Guía con los aspectos más relevantes.

## ► Obligación de suscribir un acuerdo por escrito.

Será obligatorio cuando la prestación de servicios se realice desde el domicilio de la persona trabajadora, o lugar elegido por la misma, en un porcentaje igual o superior a un 30% de su jornada de trabajo, tomando como referencia un periodo de tres meses. No será necesario formalizar el acuerdo cuando el trabajo a

distancia se realice como medida de contención sanitaria derivada del Covid-19. El acuerdo deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia y podrá ser parte del contrato de trabajo inicial o bien formalizarse en un momento posterior.

## ► Comunicación a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia firmada por los representantes de los trabajadores se enviará por la empresa a la oficina de empleo en un plazo no supe-

## ► Plazo de adaptación a la norma

El 12 de enero de 2021 finalizó el plazo para adaptar a la nueva norma los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual, no derivados de convenios o acuerdos colectivos, vigentes con anterioridad a su publicación y a su entrada en vigor. El 22 de enero de 2021 termina el plazo de 10 días para comunicar el acuer-

do de trabajo a distancia a la oficina de empleo. Si bien podría considerarse que dicho plazo finaliza el 26 de enero de 2021, de considerarse que son 10 días hábiles. La norma será aplicable a las situaciones de trabajo a distancia reguladas por convenios o acuerdos colectivos, vigentes a la fecha de su publicación, desde el momento en el que pierdan su vigencia. Si los convenios o acuerdos no prevén un plazo de duración, será de aplicación el 23 de septiembre de 2021, plazo que podrá ampliarse por acuerdo como máximo hasta el 23 de septiembre de 2023.

► **Voluntariedad y reversibilidad.** El trabajo a distancia es voluntario para el trabajador y para la empresa. La negativa del empleado a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador.

## ► Negociación colectiva.

Los convenios colectivos podrán establecer *inter alia*: los puestos de trabajo y funcio-

nes susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo del mismo, su duración máxima, la jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, así como cuantas otras cuestiones se consideren necesario.

## ► Contenido del acuerdo.

La norma obliga a las empresas a compensar los gastos derivados del trabajo a distancia, así como a proporcionar los medios necesarios para su realización, y regula minuciosamente el contenido

## Guía de la ley del teletrabajo

**El SEPE todavía no ha publicado los formularios para que se le remitan los nuevos contratos**

preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad; medios de control empresarial de la actividad; procedimiento en el caso de producirse dificultades técnicas; y plazo o duración del acuerdo, entre otros.

Este real decreto ley será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos, desde el momento en el que éstos pierdan su vigencia. En caso de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, es decir, el 23 de septiembre de 2021, salvo que se acuerde un plazo superior máximo de tres años.

El decreto también establece que su aplicación no podrá mermar las condiciones más beneficiosas de que ya disfrutaran los teletrabajadores, y contempla la prevención de riesgos y la desconexión.

Esta regulación no afecta al teletrabajo que se está produciendo por causa de la pandemia, aunque sí se obliga desde el 13 de octubre a las empresas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige, lo que se fía a la negociación colectiva, en el caso de que estos gastos existan y no hubieran sido ya compensados.

Editorial / Página 2

# Convenio de banca: ordenador, WiFi, móvil, silla y 55 euros por teletrabajo

**AEB/** El convenio está ya acordado, y es el segundo en adaptarse a las nuevas obligaciones del Decreto de teletrabajo tras el de la CECA, el primero tras la entrada en vigor de la norma el 13 de octubre.

M. S. Madrid

La banca es el primer sector que regula el teletrabajo para adaptarse a la nueva regulación que aprobó el Gobierno el 22 de septiembre. El convenio colectivo de banca ofrecerá ordenador, móvil y silla ergonómica, entre otras herramientas y equipos, y 55 euros al mes en gastos a todos los empleados que teletrabajen. Según ha podido saber EXPANSIÓN, el Convenio está ya acordado, a la espera de que se firme y publique en los próximos días, y es el segundo, tras el de la CECA, en adaptarse al real decreto ley de teletrabajo, el primero que lo hace tras la entrada en vigor de la norma el 13 de octubre. La patronal bancaria AEB y los sindicatos llevan cerca de dos años negociando este nuevo convenio, que afectará a casi 80.000 empleados de banca.

El texto, inspirado en el de la CECA, fijará la obligatoriedad de proporcionar ordenador, tableta, SmartPc o similar; teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (WiFi), y a petición del trabajador, silla ergonómica homologada.

A esto añade que a opción de la empresa, se podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta

130 euros una serie de medios y herramientas, en concreto, teclado, ratón, pantalla. En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido el trabajador, el empleado deberá justificarlo con facturas.

Además de la dotación de medios y compensaciones, por la totalidad de los gastos restantes que pueda tener el teletrabajador percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo, que se incrementará en el mismo porcentaje de las tablas salariales mientras esté en vigor el Convenio.

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. Esto, para el teletrabajo no coyuntural.

Para el teletrabajo que haya mientras dure la pandemia, se estipula que la empresa deberá proporcionar ordenador, tableta o similar, móvil con línea o datos y, si lo estima oportuno, teclado, ratón y pantalla o 45 euros.

En el caso de que se teletrabaje menos del día y medio o 30% del periodo hábil que fija el decreto como umbral, la empresa se compromete a pagar ordenador, tableta o similar y móvil con línea y datos.



El convenio de banca es el segundo que se adapta al teletrabajo.

El Convenio establecerá además que para que la empresa o el trabajador revertan la situación debe haber un preaviso de 30 días. En línea con el Acuerdo de teletrabajo para las Administraciones Públicas, se señalará que es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el

aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia del trabajador en el centro de trabajo.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, que el decreto que regula el teletrabajo insta a cada empresa a detallar, se establecerá que rige cuando acabe la jornada y

**A opción de la empresa, se podrá facilitar o costear con 130 euros ratón, teclado y pantalla**

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.

El primer convenio en adaptarse al decreto de teletrabajo fue el de la CECA de forma exprés en los últimos días de negociación del texto, que se firmó el 3 de octubre tras la aprobación del Decreto de teletrabajo el 22 de septiembre, proceso en el que le asesoró Sagardoy Abogados.

A partir de ahora, el resto de sectores y empresas irán introduciendo esta regulación en sus convenios. Hasta el momento, en los convenios del Ibex 35 se aprecia un desarrollo limitado del teletrabajo. Destaca el de Repsol (2018), que pone a disposición del teletrabajador ordenador, telefonía, línea ADSL y software. Telefónica (2019) recoge que los equipos y comunicaciones podrán ser propiedad del trabajador o de la empresa, y los costes correrán por cuenta del empleado.

## para empresas y trabajadores

mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá regular los siguientes aspectos:

- **Medios.** La empresa deberá listar en el acuerdo los medios, equipos y herramientas, incluyendo consumibles y elementos muebles, a entregar al trabajador para hacer posible su prestación de servicios a distancia, así como indicar su vida útil o periodo máximo de renovación. El convenio o acuerdo colectivo de aplicación podrá regular cuáles son los elementos necesarios para la prestación de servicios a distancia.
- **Gastos.** El acuerdo deberá

enumerar los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. La norma no prevé cómo debe efectuarse la cuantificación ni cuáles son los gastos a cubrir por la empresa. A falta de regulación convencional, las empresas están optando por una cuantía fija mensual que cubra la totalidad de gastos

derivados del trabajo a distancia.

- **Horario.** Deberá establecerse el horario, así como las reglas de disponibilidad de la persona trabajadora, de tal modo que ésta deba prestar servicios obligatoriamente en una franja horaria determinada y pueda distribuir libremente el resto del tiempo de trabajo. Deberá establecer la jornada mínima presencial en caso que el trabajo a distancia sea parcial.
- **Centro de trabajo.** Deberá especificarse cuál es el centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora y donde, en su caso, desarrolla

rá la parte de la jornada de trabajo presencial.

- **Medios de control empresarial.** Deberá establecer cómo va a ejercerse el control empresarial de la actividad, sobre todo en caso de que la empresa utilice sistemas de monitorización del trabajador.
- **Duración y reversibilidad.** El trabajo a distancia se podrá acordar tanto por plazo indefinido como determinado. El acuerdo debe contener el plazo de preaviso para ejercer la reversibilidad. Asimismo, el trabajo a distancia tiene especial incidencia en otros aspectos de la relación laboral:

- **Política de IT y de protección de datos.** Resultará de especial interés que la empresa revise sus existentes políticas de utilización de equipos informáticos y de protección de datos para adaptarlas a las particularidades propias de la modalidad de trabajo a distancia.
- **Desconexión digital.** Las empresas deben garantizar la desconexión, lo que conlleva una limitación del uso de los medios de comunicación durante los periodos de descanso. Los convenios colectivos podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia.
- **Registro de jornada.** Los trabajadores que presten ser-

vicios a distancia están obligados a proceder al registro de jornada, lo cual supone un reto para las empresas que deberán controlar que éstos no exceden la duración máxima de la jornada y realizan los descansos establecidos.

- **Prevención de riesgos laborales.** La evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo (distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada), así como las especialidades derivadas del desarrollo del trabajo en un domicilio particular.