



FAQ's Ley de teletrabajo 10/2021

¿Qué supone la Ley de Teletrabajo para las empresas? Preguntas resueltas

14-07-2021

El pasado sábado 10 de julio se publicó en BOE la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia ('Ley de teletrabajo'). Compensación de gastos, teletrabajo por Covid-19, acuerdo de trabajo a distancia... Éstas son algunas de las FAQ's más planteadas por las empresas. A continuación, nuestra colaboradora Estela Martín, abogada y directora de Comunicación de SincroGo, da respuesta a alguna de las preguntas más frecuentes.

A pesar de que se plantearon muchas enmiendas durante la tramitación, salvo en algunos aspectos muy concretos, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, es prácticamente un 'calco' del RD Ley 28/2020. Siguen sin clarificarse aspectos cruciales como la duración del teletrabajo debido a la Covid-19 y mientras haya restricciones o la compensación de los gastos; tampoco se ha modificado el porcentaje del 30% que obliga a formalizar el Acuerdo de Trabajo a Distancia...

De hecho, la novedad más importante de la ley no tiene que ver en sí con el teletrabajo. Se trata de la modificación del marco sancionador de la LISOS (endurecimiento de todas las sanciones laborales, medida que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021).

A partir del 1 de octubre, en materia de empleo, relaciones laborales y Seguridad Social, las infracciones leves pasarán a ser sancionadas con multa de 70 a 750 euros (ahora es de 60 a 625), las infracciones graves pasarán a ser sancionadas con multa de 751 a 7.500 euros (ahora de 626 a 6.250) y las muy graves de 7.501 a 225.018 euros (ahora es de 6.251 a 187.515 euros). Por su parte, en materia de PRL, las infracciones leves se sancionarán con multa de 45 a 2.450 (ahora es 40 a 2.045 euros), las graves multa de 2.451 a 49.180 euros (ahora es de 2.046 a 40.985 euros) y las muy graves con multa de 49.181 a 983.736 euros (ahora es de 40.986 a 819.780 euros).

En cuanto a teletrabajo los cambios más relevantes son la clarificación de cuál es el domicilio de referencia en teletrabajo a efectos de la autoridad laboral y el refuerzo de la protección de las personas con discapacidad (con mención explícita) en supuestos de teletrabajo.

¿Cómo queda entonces la compensación de los gastos en teletrabajo?

Sin cambios respecto al RD, por lo que se fía prácticamente todo a la negociación colectiva. Hay que dotar a los empleados de los medios necesarios y también compensar los gastos en teletrabajo, pero no se fija en qué cuantía ni tampoco qué gastos entran y cuáles no. En los casos obligados a formalizar el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), uno de los puntos del acuerdo es la enumeración de los gastos y su forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

En este sentido, ya tenemos algunos convenios que lo regulan. Por ejemplo, el convenio colectivo del Sector de Grandes Almacenes, que aparte de otros gastos, establece expresamente que adicionalmente, las personas que teletrabajen tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales por cada mes de trabajo a distancia.

Por su parte, el convenio colectivo de la Banca es más ambicioso y además de establecer un listado de medios y gastos, fija adicionalmente una cantidad máxima de 55 euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

El tema de la compensación de gastos, dada la redacción tan genérica de la norma, ya está suscitando conflictos en la jurisdicción social. Por ejemplo, la AN ha sentenciado que es lícito no abonar el plus de transporte (carácter extrasalarial) en el caso de empleados en teletrabajo (sent. de la AN de 30 de abril de 2021) y que no cabe exigir una compensación de gastos genéricos que exceda ampliamente lo establecido en la normativa (salvo que se haya negociado con los representantes, por pacto o convenio) (sent. AN de 4 de junio de 2021).

Hay que dejar claro que esta última sentencia (AN de 4 junio de 2021) aborda un convenio colectivo concreto donde el problema es que el sindicato exigía una lista amplísima de todo tipo de gastos (no solo correspondientes a la dotación de medios, sino gastos por molestias e inconvenientes, gastos de luz, agua...). La AN entiende que 'no cabe exigir la compensación en los términos planteados en la demanda'.

Entonces, ¿qué gastos tienen que pagar las empresas por teletrabajo?

A salvo de lo que se negocie con los representantes de los trabajadores, por pacto o convenio colectivo, es preferible ser conservadores a la hora de fijar una cuantía. No se trata de fijar una cuantía irrisoria que pudiera llegar a ser considerada nula por abusiva en los tribunales, pero hay que tener en cuenta que si se fija una cuantía elevada y posteriormente el convenio colectivo de aplicación fijase una cuantía inferior, podría considerarse que se ha creado un derecho adquirido (condición más beneficiosa) para los trabajadores.

En este sentido, en SincroGO aconsejamos a las empresas fijar una cuantía y establecer expresamente en la cláusula de abono que dicha cuantía 'única y exclusivamente se abonará mientras no se regule nada expreso al respecto, vía convenio colectivo' y que en el momento en que el convenio colectivo regule algo al respecto, la empresa pasará a abonar lo establecido en convenio, aunque la cuantía fijada por convenio sea inferior a la que la compañía haya venido abonando hasta ese momento.

De este modo, el si el convenio en su día fija una compensación inferior, la empresa podrá pasar a abonar esa cuantía inferior, sin que quepa la consideración como derecho adquirido.

¿Cómo queda regulado el derecho a la desconexión digital en la Ley de Teletrabajo?

En primer lugar, hay que recordar que todas las empresas (con o sin teletrabajo y sea cual sea su plantilla) están obligadas a elaborar e implantar su plan de desconexión digital, en cumplimiento del art. 88 de la LOPDGDD. Ahora bien, si además en la empresa se tienen personas en teletrabajo, habrá que hacer referencia explícita a este supuesto dentro del protocolo de desconexión.

En este sentido, la 'Ley de teletrabajo' mantiene la misma redacción que el RD Ley 28/2020. Se determina expresamente el derecho a la desconexión digital en teletrabajo y se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

¿Cuándo hay que formalizar el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD)?

Sin cambios respecto al RD Ley de Trabajo a Distancia. Cuando se cumpla el porcentaje del 30% en un periodo de tres meses, hay que formalizar el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD).

Hay una salvedad que es el teletrabajo debido a la *Covid-19* y mientras se mantengan las restricciones. Este punto no se aclara bien en la ley (se mantiene la redacción de la disposición transitoria tercera) y puede ser fuente de conflicto en los tribunales.

Lo que dice dicha disposición ('Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la *Covid-19*') es lo siguiente: *"Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria"*. En cuanto a la primera parte de la disposición (aplicación del art. 5 de L RD Ley 8/2020), el 9 de agosto de 2021 expira (a los tres meses de finalizar el estado de alarma).

Ahora bien, esto no significa, en mi opinión (aunque creo que veremos pronunciamientos judiciales si no se produce una clarificación), que haya que formalizar el Acuerdo de Trabajo a Distancia en todos los casos. Entiendo que es factible seguir aplicando la normativa laboral ordinaria si se puede justificar que se cumple la segunda parte de la disposición; es decir, la parte de *"o como consecuencia y mientras se mantengan las restricciones por Covid19"*

Y ahora mismo cabría defender la existencia de restricciones. En este sentido, puede suceder, eso sí (y de ahí uno de los puntos de posible conflictividad en tribunales) que haya restricciones por ejemplo en algunas CCAA (o incluso en algunos municipios / provincias determinados) y no en otras.

Desde luego, hubiese sido deseable que la ley clarificara este punto porque dada la inseguridad, podría producirse un efecto indeseado de vuelta masiva de empleados a las oficinas a partir del 9 de agosto (todavía son muchas las empresas en situación de teletrabajo por *Covid-19*).

– Texto íntegro de la nueva normativa: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Noticias Relacionadas

- El negocio de los colegios privados a costa del comedor escolar: ¿una 'estafa consentida'?
- ¿Están exentos de tributación los ticket restaurante los días de teletrabajo?
- La patronal andaluza valora como insuficiente la subida del precio de los comedores escolares
- ¿Cómo cumplir con el registro retributivo? Respuesta a las preguntas más frecuentes



Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. LinkedIn Top Voices España 2020. Abogada y directora de Comunicación en [Sincro Global Outsourcing \(SincroGO\)](#). Miembro de [Desc-Labor](#) (grupo de investigación sobre derecho a la desconexión digital en el trabajo). @: estela.martin@sincrogo.com. ([Todos los artículos](#)).