

EL NUEVO REAL DECRETO LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE SOBRE TELETRABAJO



Foto de Tom Leishman en Pexels

Lo primero que cabe decir de esta norma es que no aporta nada sustancial a lo ya recogido en el **Acuerdo Marco Europeo sobre**

Teletrabajo, limitándose a incorporar sus líneas generales a nuestro ordenamiento jurídico.

Resumiendo su contenido en unas pocas frases, se puede decir que el teletrabajo es voluntario y reversible, que la empresa debe facilitar el material de trabajo y compensar los gastos incurridos por el teletrabajador, que se formaliza mediante un **acuerdo de teletrabajo que se comunica al SEPE** y que, en general, le resulta aplicable toda la normativa laboral para el trabajo presencial (igualdad de trato y no discriminación, promoción y formación, horario flexible, registro horario, evaluación de riesgos y actividad preventiva, derecho a la intimidad y protección de datos, derecho a la desconexión digital, y derechos colectivos).

Excepto lo relativo al material de trabajo (**el inventario**) y la compensación de gastos, no hay nada especial que objetar a esta norma, salvo que en todo su texto subyace una visión ideológica, negativa y un tanto decimonónica, del trabajo. Por ejemplo, el artículo 4.2 cuando establece una obviedad al decir que “Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.” ¿Tenemos que suponer que en el caso de trabajo presencial si que se descuentan horas a los trabajadores cuando, por ejemplo, se “cae” el servidor o falla la conexión a internet? Evidentemente, no es el caso, sin que haga falta recogerlo de forma expresa. El 8.2 cuando dice que “Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.” ¿Por qué

parece que el teletrabajo es una especie de destierro involuntario que hay que revertir lo antes posible? El artículo 18 cuando establece que “Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo” ¿Por qué reiterar algo que ya se encuentra regulado con carácter general? ¿Es que esta modalidad de trabajo implica un riesgo adicional (una amenaza) para este derecho? O, por último, el artículo 3 cuando dice que “En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”. En todos estos planteamientos se percibe, además, una incompreensión de lo que puede llegar a ser el teletrabajo (y el propio trabajo presencial) en una cultura realmente evolucionada de teletrabajo. Tendemos a pensar en el pasado y en el futuro, en el contexto y con los valores del presente (recientemente la demolición de las estatuas de los “esclavistas” Colón o Cervantes en los EEUU bajo la presión del “Black Lives Matter”), sin tener en cuenta que, según van mejorando las telecomunicaciones y evolucionando las pautas sociales que rigen la actuación en el ámbito virtual, se hace menos necesaria la interacción física y con ella la localización geográfica del trabajo. En contra del marco mental que orienta esta Ley, cabe esperar que en el futuro todos los trabajos que no dependan del uso de medios de producción especializados (caso de la producción industrial) o que no se encuentren directamente asociados a un espacio físico (como el caso de la construcción, la restauración o la hostelería) pasen a desarrollarse total o parcialmente mediante teletrabajo. Para esto sólo hace falta conseguir que la comunicación vertical remota individual que existe actualmente entre empresa y trabajador o incluso trabajador y cliente, se complete con *sistemas que permitan la transmisión*

horizontal remota colectiva con el resto de los trabajadores, permitiendo generar **dinámicas de trabajo de grupo**. Entendemos que esto dejará obsoleta una gran parte de nuestra actual regulación laboral (ya lo está, aunque nuestros “políticos” se nieguen a asumirlo) y supone un reto colectivo de adaptación personal y normativa, sobre todo para integrar la potencial deslocalización internacional del trabajo. Pues bien, dicho esto, lo que resulta evidente es que la nueva Ley no avanza por este camino, suponiendo un nuevo intento fallido de poner “puertas al campo”.

Vamos ahora con las dos auténticas “novedades” de la Ley: **la compensación obligatoria de los gastos y la obligación de facilitar el material para el teletrabajo, por parte de la empresa**. Como el parroquiano vasco del chiste al que le preguntan que le ha parecido el sermón de la misa y, lacónico, contesta “a favor”, tenemos que decir, simplemente, que nosotros estamos “en contra”. Estamos en contra porque la medida resulta intervencionista y restringe el marco de autonomía que ya han ejercitado empresas y trabajadores para adaptarse al COVID, sin la innecesaria tutela del gobierno. La estructura coste – beneficio del teletrabajo varía según las empresas y los sectores. En general, el teletrabajo supone un coste para las empresas por pérdida de productividad (creemos que evitable), un beneficio para el trabajador, que se ahorra tiempos de desplazamiento, y costes de manutención y vestuario, y un beneficio para el conjunto de la sociedad al reducir los costes y externalidades del transporte (atascos y contaminación en el caso del transporte privado y costes colectivizados en forma de subvenciones en el caso del transporte público) ¿No hubiera resultado mas lógico dejar que, como ya estaba ocurriendo, las empresas y sus trabajadores valoraran los ahorros e incrementos de coste que produce el teletrabajo y los distribuyeran conforme a su mejor criterio? ¿No puede ocurrir que muchas empresas se tengan que replantear el teletrabajo para evitar que éste, además de una

pérdida de productividad, les produzca un aumento de los costes laborales? La respuesta resulta tan evidente que no resulta difícil asumir que **detrás de esta norma existen razones de tipo recaudatorio**. De hecho, es difícil no poner en relación la obligación que establece la Ley de incluir en el acuerdo de teletrabajo el inventario de los equipos aportados y la estimación de su vida útil (concepto de incomprensible utilidad laboral) con **la campaña que ha iniciado recientemente la Inspección de Hacienda para que los teléfonos móviles y ordenadores portátiles facilitados por las empresas a sus trabajadores sean imputados como un pago en especie y el trabajador tribute por ellos en el IRPF**. A partir de que, pasado el plazo de tres meses fijado en el RDL, los acuerdos de teletrabajo sean obligatorios y se encuentren depositados en el SEPE, la Inspección de Hacienda no tendrá más que acudir a las empresas y pedir estos acuerdos, regularizando como pagos en especie la entrega de los equipos que se estén empleando para teletrabajar, usando para ello los propios coeficientes de vida útil facilitados por la empresa en el inventario. En cuanto a los gastos de teletrabajo, teniendo en cuenta que no resultan deducibles en el IRPF, su compensación en la nómina supondrá, claramente, un aumento neto de ingresos para la Administración. *¿No hubiera sido más lógico, salvo por el evidente afán recaudatorio, establecer un concepto exento de cotización y tributación para compensar estos gastos?* Y, por otra parte, si la nueva regulación de gastos e inventario no se ha introducido por las razones que comentamos, **¿Por qué en el RDL 29/2020 que regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas, no se ha establecido la obligación de que el empleador (en ese caso la Administración) aporte los materiales o compense estos gastos?**

Fdo. Alberto Berdión Osuna

Socio director.