



Preguntas sobre el webinar: **La nueva regulación del trabajo a distancia en España.**

1. **En cuanto al lugar en que se puede llevar a cabo el teletrabajo... ¿existe algún tipo de limitación territorial? ¿puede ser desde cualquier parte del mundo con horario compatible en sentido amplio por la naturaleza de las funciones y el rol en la empresa?**

El art. 2. “Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el **domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta**, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.”

En principio esta norma no introduce un límite territorial en la elección por parte del empleado del lugar desde donde prestará su actividad laboral. En la Exposición de Motivos se considera esta modalidad de prestación como un importante incentivo para el crecimiento económico de las zonas rurales, lo que evidencia la voluntad deslocalizadora.

Asimismo, es necesario destacar la voluntariedad de esta modalidad de Trabajo a Distancia para ambas partes. Sin embargo, si podemos encontrar algunos límites:

En primer lugar, en el Acuerdo de trabajo a distancia debe reflejarse tanto el centro de trabajo al que se adscribe al trabajador, como el lugar desde el que el trabajador prestará sus servicios.

El resto de los límites no derivan de esta norma, sino de la aplicación a esta modalidad de toda la normativa laboral, nacional e internacional. En este sentido, el trabajo a distancia no puede ser un instrumento para el fraude en la aplicación normativa, por ejemplo, buscando la aplicación de un convenio menos favorable para las personas trabajadoras que no tuviera relación con el servicio, la empresa, ni el trabajador. Además, se debe cumplir la normativa laboral (contratación, prevención de riesgos, etc). En materia internacional es especialmente importante tener en cuenta problemas específicos como la doble imposición en el ámbito tributario, o la cobertura de la seguridad social y cotizaciones en el ámbito laboral. En el campo laboral que nos ocupa, normalmente los trabajadores a distancia que prestan servicios en el extranjero vienen contemplándose como desplazados para su acceso al sistema de protección de la seguridad social. Se trata de un tema delicado que hay que analizar caso por caso.

En materia de protección de datos, la empresa deberá atender el cumplimiento de la normativa de protección de datos aplicable en España, así como atender a las especificidades regulatorias que les sean aplicables en el país de destino escogido por el

empleado. En estos casos de extraterritorialidad es necesario prestar la debida atención a las posibles transferencias internacionales de datos que se pudieran llevar a cabo, las cuales deberían regularizarse antes de la comunicación de datos personales.

2. La compensación de los gastos, ¿tendría efecto retroactivo?

En principio no es retroactivo, pero sería importante que el periodo de aplicación quedara reflejado en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD) o en los acuerdos colectivos que se alcancen sobre esta materia, evitando su aplicación retroactiva.

Los gastos derivados de la prestación del servicio nunca han sido a cargo de las personas trabajadoras, pero esto no justifica la compensación de cualquier gasto que el trabajador haya tenido por esta razón, sólo los que hayan sido autorizados y estén debidamente justificados.

En relación al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, se contempla la posibilidad de que la negociación colectiva establezca la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora "... si existieran y no hubieran sido compensados previamente", como una posibilidad de compensación retroactiva.

3. En cuanto al plazo de los tres meses... ¿aplica también en el caso del contexto actual? es decir la mayor parte de los trabajadores teletrabajando por causa de la pandemia COVID19

No, la normativa no aplica a los supuestos de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Tampoco aplica al trabajo a distancia que se realizaba en virtud de un acuerdo colectivo anterior, hasta que este pierda vigencia o, si no tuviera plazo de vigencia, hasta que transcurra un año (ampliable a tres por acuerdo de las partes negociadoras).

4. ¿Dentro de los contratos en prácticas, formación y aprendizaje, entran los becarios? No tienen contrato, es solo un anexo de colaboración.

Los becarios se registrarán por un acuerdo de colaboración firmado entre la empresa y el centro de estudios. No aplicaría la norma, aunque se podría utilizar como criterio a seguir en esos acuerdos de colaboración.

Adicionalmente, la empresa deberá asegurarse de que los becarios firmen la política corporativa de protección de datos y seguridad de la información independientemente de si realizan la formación presencial o mediante trabajo a distancia. Si estos disfrutaran de una modalidad de trabajo a distancia, la política de protección de datos que se firme se ajustará a esta modalidad y a sus características concretas.

5. Pero si la nueva normativa es menos beneficiosa que el pacto individual, ¿qué sucede? ¿Solamente se puede beneficiar el trabajador si es acuerdo colectivo, y si es individual no? No tendría mucho sentido.

Habría que aplicar la normativa y firmar el ATD, lo que no impide que se mantengan las condiciones más beneficiosas. Es más, la norma obliga a mantener las condiciones más beneficiosas, impidiendo la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que deberán reflejarse en el ATD.

6. El acuerdo con el contenido mínimo obligatorio... ¿se ha de formalizar para todos los trabajadores en el contexto excepcional del COVID19?

No, en estas situaciones no aplica la normativa y no hay que firmar el acuerdo, mientras se mantenga la actual situación y el trabajo a distancia se aplique como medida de contención, a salvo de lo comentado sobre la dotación de medios y la compensación de gastos.

7. No entiendo muy bien la diferencia entre TELETRABAJO y TRABAJO A DISTANCIA. ¿Nosotros estamos haciendo teletrabajo por motivos del COVID-19, tenemos que regularlo?

El teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia, en función de los medios utilizados.

El artículo 2 del Real Decreto Ley define tanto el teletrabajo como el trabajo a distancia

a) «**trabajo a distancia**»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «**teletrabajo**»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo por motivos del COVID-19 está excluido de la aplicación de esta norma, si bien deben dotar de los medios necesarios y, en su caso, la negociación colectiva puede establecer la forma de compensación de los gastos que no hubieran sido compensados.

No obstante, las obligaciones relativas al cumplimiento de las políticas corporativas de protección de datos y seguridad de la información por parte de los empleados han de prever las especificidades relativas a la modalidad del trabajo presencial, al teletrabajo y trabajo a distancia.

8. En la formalización del acuerdo... ¿no hay que incluir los motivos de la reversibilidad a parte de los plazos?

No es necesario. La reversibilidad podría producirse con el cumplimiento del preaviso pactado.

9. Muchas gracias por el webinar. Se considera trabajo a distancia a los comerciales que viven y trabajan en su zona geográfica (distribución por toda España) pero que dependen del centro de trabajo principal porque es donde está la dirección

No, en el trabajo a distancia la persona trabajadora es la que decide el lugar desde donde presta el servicio a distancia. Eso no ocurre en el caso contemplado.

10. Cuando habla de medios no concreta demasiado... puede explicarlo un poco más

Las empresas deberán facilitar a los empleados que realicen el trabajo a distancia los útiles y herramientas de trabajo que requieran para el desarrollo de su actividad laboral de conformidad con el inventario incluido en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, el mantenimiento de los mismos y los plazos para su renovación correspondan.

Los medios son todos los que sean necesarios para el desarrollo del servicio. La clave sería la necesidad. Es importante que queden todos reflejados en el acuerdo, para evitar otros gastos que no sean necesarios o acordados entre las partes.

11. ¿El trabajador puede elegir su domicilio para teletrabajar? ¿se puede limitar a la comunidad autónoma donde este ubicado el centro de trabajo, se debe pactar con la RLT? se puede teletrabajar fuera de España?

El trabajador es, por definición, quien decide el lugar de prestación de servicios, que debe quedar reflejado en el ATD.

En el ATD se puede limitar el lugar.

No se puede pactar con la RLT, porque es el trabajador quien puede y debe decidir esto. Se puede teletrabajar desde fuera de España, pero esta posibilidad habría que analizarla con cuidado y para cada caso. Debe cumplirse la normativa nacional y la del lugar de prestación de servicios., y habrá que estar atentos a la doble imposición y la cobertura de la seguridad social, principalmente.

12. Respecto de la consideración de los "gastos a cubrir" los equipos etc... facilitados para el trabajo a distancia ¿qué consideración tienen a nivel fiscal? ¿retribución en especie? ¿sujetos a tributación? ¿sujetos a cotización? ¿en que porcentaje? Previo a este Rd la AEAT estaba reclamando tributación por los equipos etc facilitados a los empleados para trabajo desde domicilio

Efectivamente, tal como dice la pregunta, se está planteando la consideración como retribución en especie de determinadas herramientas (móviles, tabletas, ordenadores, etc.), igual que ocurre con los vehículos que se usan también en modo privado.

13. ¿Cómo se considera la conectividad? La mayor parte de gente ya tiene red personal. ¿Cómo hay que gestionar este aspecto? 2.. Entiendo que se debe asegurar el cumplimiento de la PRL y por tanto facilitar: silla adecuada, pantalla adecuada etc.... ¿no?

La consideración de los gastos, su cómputo y el modo de compensación, es una de las claves de la norma que remite a la negociación. En principio es importante la voluntariedad del trabajo a distancia y que la nueva normativa no sea un obstáculo insalvable para su implementación, sino una forma de favorecerla. Esta compensación no supone un enriquecimiento para la persona trabajadora, sino evitar que asuma ningún coste adicional. Efectivamente, estos gastos de conexión normalmente no supondrán un gasto adicional para la persona trabajadora y tampoco será siempre necesario el tipo de conexión del que dispongan las personas trabajadoras, además de su posible utilización por varias personas, trabajadoras o no. Para determinar los gastos que se producen es importante el tipo de trabajo que se realiza y las exigencias que ponga de manifiesto las necesidades técnicas y la prevención de riesgos laborales. En ocasiones será beneficioso una compensación genérica que cubra determinados gastos y que sea suficiente para que la persona trabajadora no tenga que soportar el coste de esta modalidad.

14. ¿A la hora de cuantificar la compensación de los gastos, se puede descontar el ahorro del transporte?

No se puede descontar el transporte, si se estaba abonando este gasto es posible que, en determinados casos, se pueda suprimir este coste si deja de producirse el gasto.

15. ¿Cómo se cuantifican gastos a abonar por la compañía?

Para cuantificar los gastos hay que estar a lo que se haya pactado individual o colectivamente, esa negociación, y su reflejo claro en el papel, son la clave en esta cuestión.

Deben incluirse todos los gastos que sean necesarios, pero cualquier otro gasto requerirá autorización de la empresa para su realización y compensación.

Dependerá del tipo de trabajo, necesidades técnicas, de equipamiento, prevención de riesgos, etc.

- 16. Buenos días... que pasa con los empleados que solicitan teletrabajar en la totalidad de su jornada, incluido trasladándose de autonomía, es decir, cambiarse de provincia y teletrabajar los 5 días de la semana en todo el horario completo, si la empresa se lo concede, ¿¿puede negociar el tema de los gastos??**

En principio, es la persona trabajadora la que determina el lugar desde el cual teletrabaja. Pero no debe olvidarse que se trata de una modalidad voluntaria, si no hay acuerdo no podrá hacerse. La empresa debe compensar la totalidad de los gastos necesarios que produzca la prestación del servicio, lo que se negocia es la determinación de los gastos necesarios y la forma de cuantificarlos y de abonarlos.

- 17. ¿Puede cerrarse un acuerdo con los trabajadores en el que la empresa NO costee ningún gasto del teletrabajo, más allá de proveer los medios (Portátil, móvil)? -> Caso en el que los empleados estén de acuerdo porque prefieren teletrabajar a no hacerlo.**

Sólo si esta puesta a disposición es suficiente para que la persona que trabaja a distancia no tenga que asumir los gastos derivados de la prestación del servicio a distancia. Habrá que respetar lo que disponga la negociación colectiva sobre esta materia.

- 18. Hasta el 31 de octubre trabajamos 2 días en casa una semana y 3 la siguiente, pero no sé si calificarlo como teletrabajo o como trabajo a distancia, ya que es desde que ha empezado el tema del COVID. La empresa si quiere implantarlo de forma posterior cuando acabe la emergencia sanitaria, pero anteriormente no teníamos teletrabajo, era todo presencial, de ahí mi duda de como calificarlo.**

El teletrabajo es sólo una modalidad del trabajo a distancia en función de los medios empleados, no está relacionado con la normativa aplicable, aunque el teletrabajo tiene algunos aspectos técnicos adicionales derivados precisamente de esos medios empleados.

El trabajo a distancia como medida para luchar contra la pandemia no está sujeta a la nueva normativa.

El nuevo trabajo a distancia, independiente de la pandemia, será el que deba sujetarse a la nueva normativa a partir de su entrada en vigor.

- 19. Si mi empresa tiene un protocolo COVID por el cual hay teletrabajo rotativo (1 semana sí 1 semana no) en el personal de oficinas y este protocolo fue compartido en su momento con los empleados, entendemos que no aplica todavía. ¿Es correcto? Gracias.**

Si se trata de un protocolo COVID-19, y mientras sea así, no aplica la nueva normativa, sin perjuicio de lo comentado sobre equipamiento y gastos en otras preguntas.

- 20. A día de hoy todos tenemos ADSL, WIFI o FIBRA, ¿Este gasto debe ser incluido también para la realización de esta modalidad?**

Desde luego, no sería exigible compensar la conexión que tenemos en casa, pero tampoco la empresa podría exigir que la persona trabajadora la utilice para el trabajo, en caso de que sea necesaria. Sería una de las cuestiones en las que se podría llegar a un acuerdo con voluntad de las partes.

21. ¿El lugar del trabajo a distancia no tiene ninguna precisión adicional?

No en la nueva normativa, salvo su elección por el empleado, su reflejo en el ATD y la obligación de comunicar cualquier cambio.

Existen otras limitaciones en la normativa laboral, a las que nos hemos referido, de forma genérica, en la primera pregunta a la que nos remitimos.

22. Hola Tania. Como medida de control podemos exigir a los empleados/as que enciendan la cámara de teams/zoom durante las reuniones. Gracias

Perfectamente, es una opción de uso de estas herramientas de trabajo, no obstante, es recomendable que los empleados sean debidamente informados sobre el deber de activación de las cámaras cuando participen en las videoconferencias mediante alguna circular o medio análogo de comunicación interna.

23. ¿No existe un baremo de gasto en cuanto a los medios de equipos, herramientas, consumibles y muebles?

No, es algo que depende en gran medida de cada puesto. Debe ser objeto de negociación, individual o colectiva, y tener su reflejo en el ATD, Acuerdos de Empresa o Convenios colectivos. El criterio fundamental es el de la necesidad para el desarrollo del trabajo. Para su compensación es importante que los gastos estén autorizados y justificados. La negociación debe incluir los plazos de renovación.

24. En cuanto a los gastos, debemos abonar el coste del internet en casa o si ellos ya lo tenían instalado, ¿no tenemos que abonarlo? Sólo teletrabajan debido al COVID nuestros trabajadores

Nos remitimos a la pregunta 20. En el caso del teletrabajo por COVID se aplica la compensación de gastos, aunque remite a lo que se acuerde en negociación colectiva, en su caso, para lo que no hayan sido previamente compensados.

25. ¿Puede la empresa controlar el trabajo del empleado, cuando éste trabaja desde casa? ¿Cómo afecta esto a la privacidad del trabajador?

El art. 20.3 del ET faculta al empresario a implementar medidas de control empresarial. Antes de implementarlas la empresa debe llevar a cabo un análisis de riesgos para la privacidad e intimidad de los empleados, optándose por aquellas que sean menos intrusivas para la privacidad de acuerdo con los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad. La empresa deber realizar una evaluación de impacto. El empleado ha de ser informado del alcance de cada una de estas medidas de control que le sean aplicables antes de que estas se pongan en funcionamiento.

26. ¿Cuál es el plazo legal para aprobar la política institucional de desconexión digital?

El 7 de diciembre de 2018 entró en vigor la LOPD 3/2018, en cuyo artículo 88 se establece esta obligación para las empresas.