

Teletrabajo: ¿Debe o no pagar el patrono la electricidad?

La Ley para regular el teletrabajo creó el marco jurídico para esta modalidad de empleo, pero generó ambigüedades respecto a los gastos que deben reembolsarse.

Daniel Valverde, Socio ECIJA Legal Costa Rica

En el teletrabajo se usan las herramientas que nos han dado las tecnologías de la información para permitir que el trabajador labore desde su casa, o de manera deslocalizada del centro de trabajo.

Gracias al Internet, el teletrabajo se hace cada vez más posible, y desde mediados de la década de los 2000, vimos cómo se empezaba a aplicar en el país. Aunque fue lentamente ganando fuerza, los empleadores y trabajadores lo aplicaron únicamente usando las reglas laborales comunes, que, en algunas ocasiones, generaban discusiones sobre los alcances y obligaciones de las partes.

No fue hasta el 2019, que se promulgó una ley que, por fin, estableció claramente las reglas sobre las que se rige el trabajo remoto. La Ley sirvió para aclarar muchos puntos de discordia, tales como la posibilidad de revocar la modalidad una vez otorgada, o si su aplicación tenía que ser voluntaria.

Sin embargo, la nueva norma no zanjó el tema de quién es el que debe encargarse de los gastos que se generan durante el teletrabajo. Aunque el artículo 8.a) dice que es obligación del empleador de "(...) [p]roveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten (...)", la consideración de si se tiene que reembolsar la energía, u otros gastos, generó más dudas que las que respondió.

¿Qué gastos se deben reembolsar durante el teletrabajo? ¿Qué ha dicho el Ministerio de Trabajo sobre este tema?, y finalmente ¿En realidad debería reembolsarse la energía durante el teletrabajo?

¿Qué gastos se deben reembolsar durante el teletrabajo? Como indicamos, la Ley 9738 únicamente estableció, como obligación general, otorgar los equipos, los programas, el valor de la energía que se necesitara y los viáticos, durante el teletrabajo. Por ser un reintegro, estas sumas, en principio, no ostentan naturaleza salarial.

La Ley no estableció otros gastos que deban reembolsarse para aplicar el teletrabajo. Uno de los gastos más comunes que se incurren en esta modalidad son los servicios de internet, que no entran en esa lista. Tampoco la ley aclara qué sucede si no se establece una forma de medición de electricidad, cómo indica la Ley.

La principal falencia de la Ley es que, de su articulado, se desprende que estuvo pensada principalmente para regular a personas que teletrabajan de manera permanente, y no para aquellos que lo hacen de manera ocasional -que, si me atrevo a decir, es el teletrabajo más común en nuestro país hoy día-.

Si nos remitimos a la norma general para intentar resolver este conflicto, el Código de Trabajo, su artículo 69 inciso d) dice que es obligación del patrono el otorgar las herramientas necesarias para desarrollar la actividad, si no se ha consentido que se utilicen las herramientas propias del trabajador. Parece ser, entonces, que la norma general permite que se pague los insumos utilizados, pero también permite que se utilicen los que ya tiene el empleado, si así se pacta entre las partes.

Uno podría entender que se reembolsen ese tipo de gastos cuando se tienen que instalar en la vivienda del trabajador equipo que consuma mucha electricidad, o que los programas informáticos consuman mucha banda de internet que no pueda soportar una red doméstica, pero parece menos necesario si lo único que uno utiliza es una computadora portátil para revisar correos electrónicos.

En el primer escenario, resulta oportuno establecer un reembolso de esos gastos, porque claramente el trabajador no tiene por qué soportar tener que cubrirlos. En el segundo escenario, parece que el empleado puede utilizar su propia red y energía, considerando que el impacto en sus gastos sería nulo o imperceptible.



¿Qué ha dicho el Ministerio de Trabajo sobre este tema? En un pronunciamiento reciente, el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección Jurídica del MTSS, DAJ-AER-OFP-285-2020, el Ministerio dio su posición no-vinculante sobre el tema.

En primera instancia, indica que sí existe una obligación de reembolsar la electricidad, en aplicación del artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo y el 8.a) de la Ley 9738. Sin embargo, también indica que, en aplicación de estas normas, el trabajador puede autorizar que se utilicen sus herramientas para desarrollar la actividad. Esas herramientas pueden incluir el valor de la electricidad, el servicio de Internet y la propia computadora, por lo que, si se documenta este acuerdo, el empleador no tendría la obligación de reembolsar estos gastos.

Sorpresivamente, la Dirección Jurídica del Ministerio comete una apreciación equivocada respecto a la naturaleza jurídica de este reembolso, en caso de que sí se decida reintegrar el costo de la electricidad o el servicio de Internet. Aduce que, si se otorga el reintegro, tiene naturaleza de salario en especie, y por ende, no puede eliminarse en un futuro.

Nada más alejado de la realidad. Primero, hay vasta jurisprudencia que indica que para que un beneficio tenga naturaleza de salario en especie, debe tener una intención remuneratoria. Los insumos que se otorgan como herramientas de trabajo, o los reembolsos de gastos propios de la actividad, tienen la finalidad de cubrir el buen desarrollo del teletrabajo, o de indemnizar gastos que no tiene que soportar el teletrabajador. En ningún momento se paga como contraprestación de los servicios prestados, por lo que claramente no ostentan naturaleza de salario en especie.

Segundo, la propia Ley que se aprobó, que es para todos los efectos una “lex specialis”, indica que el teletrabajo puede revocarse, ¿cómo se dice, entonces, que este reconocimiento nunca puede rebajarse? Eso nos llevaría hacia el absurdo que se sigan pagando la electricidad al trabajador, aún cuando ya no teletrabaje.

¿En realidad debería reembolsarse la energía durante el teletrabajo? Aunque el criterio del Ministerio tiene falencias importantes, en lo que respecta a la naturaleza del reembolso de gastos, sí considero que su apreciación sobre el tema es correcta.

Siguiendo ese estándar, se deja al arbitrio de las partes si esos montos se indemnizan o no, situación que debe estar expresada en el addendum al contrato o políticas internas que aplican al teletrabajo.

En donde no se debería exigir que el teletrabajador cubra su electricidad o servicio de Internet doméstico al servicio de su patrono, es cuando, por la propia actividad, se requieran equipos que consuman considerablemente esos insumos, a tal punto donde el trabajador vea perjudicado sus ingresos. En este escenario, sí se debería indemnizar el gasto. Debemos aclarar que nos apartamos del criterio del Ministerio, y no debería considerarse salario en especie, y su otorgamiento vence si la modalidad de teletrabajo es eventualmente revocada.