



PUBLICIDAD

**Preparados,
listos, rebajas.**

Del 25 de junio al 31 de agosto

Las rebajas

El Corte Inglés

Los conflictos derivados del teletrabajo se judicializan: ¿Compensación por gasto del servicio o conciliación de la vida familiar?



El teletrabajo ha llevado para quedarse, lo que ya está generando conflictividad laboral que llega a los tribunales. Sin embargo, todavía no es masiva, pero podría aumentar. Tres expertos en este campo hablan sobre esta problemática.

INICIO > ÁREAS Y SECTORES

Luis Javier Sánchez | 28/06/2021 6:47 | Actualizado: 28/06/2021 0:46

«Ya se están observando numerosos conflictos por la reclamación de derechos derivados de la situación de teletrabajo. Hay también fallos judiciales sobre compensación de gastos por el teletrabajo [sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de mayo pasado), despidos por disminución del rendimiento durante el teletrabajo (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de septiembre de 2020]. Y más recientemente, por la calificación del tiempo de trabajo durante las desconexiones o interrupciones durante la jornada de teletrabajo (sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de mayo]”, explica **Raúl Rojas**, socio laboral de ECIJA.

La conflictividad está aflorando.

«Principalmente en materia de solicitudes de teletrabajo para la conciliación familiar y laboral», añade. «Buena prueba de ello son las sentencias del Juzgado de lo Social 24 de Barcelona –de 29 de enero de 2020–, o de los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco –de 14 de julio de 2020–, de Castilla y León –de 2 de diciembre de 2020–, o la más reciente, del de Galicia, de 5 de febrero pasado».

El 47 % de las organizaciones incluirá el teletrabajo en su política de Recursos Humanos a finales de 2021, según datos del encuentro IDC Future of Work 2021, organizado por la consultora del mismo nombre y que analizó los nuevos sistemas de gestión del trabajo.

En el mismo tomó parte Rojas junto a **Daniel Cifuentes**, socio del área laboral de Perez-Llorca, y **Fernando Ruiz**, socio del departamento laboral de Deloitte Legal.

En ese marco analizarán la implantación del teletrabajo en nuestro ecosistema y **los conflictos que está generando**.

“El mayor cambio se producirá en el factor cultural de las organizaciones cuyo foco será conseguir personas empoderadas y comprometidas, fomentar el desarrollo de talento y retenerlo”, subraya **Ignacio Cobisa** de IDC Research España.



Nuevas formas de trabajo se están imponiendo en las empresas destacando el aumento de colaboración entre humanos y tecnología gracias a la inteligencia artificial, robótica, automatización inteligente y realidad aumentada.

Raúl Rojas, socio de laboral de ECIJA, advierte que la conflictividad laboral está aumentando por el teletrabajo.

NUEVAS OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA Y DERECHOS PARA EL TRABAJADOR

De acuerdo con Rojas, “el contenido del nuevo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo es correcto con carácter general, pero se echa en falta, una vez más, concreción para el correcto cumplimiento de algunas obligaciones que se exigen por el Legislador”.

“Ahora, con la nueva norma, en los casos en los que el teletrabajo suponga un 30 % o más de la jornada del trabajador en un periodo de 3 meses, tendrá la consideración de teletrabajo regular y conllevará una serie de obligaciones para la empresa y derechos específicos para la persona trabajadora”, subraya.

Entre esos derechos señala “compensación de gastos, desconexión digital, equipamiento, prevención de riesgos laborales del puesto de teletrabajo, etc.)”, aclara este jurista.

“En principio para dicha compensación **al no haber un criterio fijo se deja en manos de la negociación colectiva la fijación del mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos**, o en su defecto lo que se disponga en el acuerdo de trabajo a distancia, creando cierta inseguridad jurídica”, aclara.

Es precisamente dicha compensación uno de los problemas entre empresas y trabajadores “de acuerdo con la norma, la empresa debe compensar todos los gastos del desarrollo del teletrabajo relacionados



Para este experto en derecho laboral, “las empresas, a falta de regulación en el convenio colectivo están planteado, entre otras fórmulas, o bien realizar dicha compensación de acuerdo a una ecuación de variables, y por lo tanto, diferente para cada trabajador según sus condiciones de trabajo a distancia”.

LA NUEVA NORMATIVA NO APORTA MUCHO

Po su parte, **Daniel Cifuentes** considera que “la enseñanza más importante obtenida durante en estos meses es que los modelos híbridos que mezclen el trabajo presencial y el trabajo a distancia parecen la opción más adecuada para empresas y trabajadores”.

Cifuentes opina que “la normativa aprobada no ha aportado ninguna mejora significativa dado que los principales aspectos de la norma ya venían regulados, de manera más o menos directa, en la normativa ordinaria. Seguramente, el ejercicio de sistematización llevado a cabo por el Real Decreto Ley ha servido para tomar conciencia de algunos de los derechos y obligaciones en él previstos”.

La materia que debería contar con una regulación más específica es toda aquella relativa al tiempo de trabajo. «No obstante, y debido a la casuística de cada caso, parece complicado el establecer una regulación que pueda dar respuesta a todas las cuestiones que vayan surgiendo”.

Otra cuestión que destaca es una regulación específica en materia de Seguridad Social que ayude a resolver muchas de las dudas que nos están surgiendo a raíz, principalmente del teletrabajo internacional.

En cuanto a la problemática existente entre empresas y trabajadores en esta relacion de trabajo en remoto el abogado aclara que **“uno de los principales focos de conflicto ha sido la cuantificación de los costes derivados del teletrabajo.”**

Pero esta cuestión parece que empieza a pasar a estar en un segundo plano por cuanto ya son muchos los acuerdos colectivos firmados regulando el trabajo a distancia. «Las compensaciones en ellos recogidas se están convirtiendo, de algún modo, en la referencia para los acuerdos individuales”.

Cifuentes resalta «cómo la mayoría de estos acuerdos colectivos se están centrando, únicamente, en la compensación del teletrabajo ordinario y no se están negociando, con carácter general, compensaciones por el teletrabajo Covid, que es una opción que otorga el Real Decreto Ley”.

Daniel Cifuentes, socio del área laboral de Perez-Llorca, considera necesaria una regulación específica en materia de Seguridad Social que ayude a resolver muchas de las dudas que nos están surgiendo a raíz, principalmente del teletrabajo internacional.

UNA JUDICIALIZACIÓN INEVITABLE

A su juicio, “en la actualidad empezamos a ver que los conflictos se enfocan más hacia la determinación del tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión y privacidad”.

También considera que no hay que descartar que, en los próximos meses empiecen a aflorar reclamaciones en relación con la reversibilidad del teletrabajo y relativas al derecho en materia de prevención de riesgos tanto por la falta del material y equipamiento adecuado como de una adecuada evaluación de los riesgos psicosociales derivados del trabajo a distancia.

Para este experto la judicialización de los conflictos del teletrabajo es inevitable, “hasta que empecemos a tener un cuerpo jurisprudencial consolidado, los conflictos derivados del teletrabajo van a multiplicarse”.

En este escenario, destaca que “la Audiencia Nacional se ha posicionado en ciertas materias como la imposibilidad de descontar el tiempo de trabajo no prestado por el teletrabajador por causas no imputables a él, como por ejemplo el corte de la luz, la caída de Internet, siempre y cuando el trabajador pueda acreditar dicha imposibilidad de trabajar”.

EL TELETRABAJO VIENE PARA QUEDARSE

Por su parte, **Fernando Ruiz** subraya que, en la gran mayoría de empresas españolas, se está aplicando el teletrabajo derivado de la situación pandémica.



“Tiene origen en la declaración del primer estado de alarma de marzo de 2020 y carece de una regulación legal específica. El teletrabajo es la forma preferencial de prestar servicios y es la empresa la obligada a dotar de los medios y equipos necesarios para el desarrollo de los **trabajos a distancia**”, comenta.

Desde su punto de vista “el teletrabajo ha venido para quedarse y, cada vez más, nos vamos a encontrar fórmulas de trabajo mixtas y flexibles entre presencialismo y teletrabajo. Hay ya empresas que están diseñando su modelo específico para los próximos meses”.

Para este experto, “hay elementos de la Ley de Teletrabajo como la voluntariedad o la reversibilidad que ayudan a dar seguridad jurídica al trabajo a distancia”.

En cambio, hay obligaciones impuestas en la Ley de Teletrabajo que están generando fricciones entre empresa y representantes de los trabajadores como la obligación de la empresa de compensar a los trabajadores por los gastos derivados al empleado por trabajar a distancia desde su domicilio.

Desde su punto de vista, “esta cuestión podría revisarse para meter también en la ecuación los gastos que el empleado se ahorra por no tener que acudir presencialmente a su centro de trabajo”.

Ruiz diferencia dos tipos de problemática en esa relación entre empresas y trabajadores que trabajan en remoto: **“existen los problemas de gestión de equipos y las dificultades de trabajar a distancia y en segundo lugar, los problemas legales derivados del trabajo a distancia”**.

Fernando Ruiz, socio de laboral de Deloitte, advierte que «el teletrabajo ha venido para quedarse y, cada vez más, nos vamos a encontrar fórmulas de trabajo mixtas y flexibles entre presencialismo y teletrabajo».

En el primer apartado las compañías están tratando de adaptar sus modelos de gestión a una forma de trabajar no presencial y eso genera



En la segunda se sitúan los problemas legales derivados de la nueva Ley de Teletrabajo.

«La determinación de coste que debe pagar el empresario al trabajador en materia de teletrabajo para que desarrolle su actividad es polémica y debería acotarse mejor», señala.

Junto con ello genera controversia “el mantenimiento de beneficios sociales como los cheques restaurante o el plus de transporte cuando se pasa de un trabajo presencial a un modelo de trabajo a distancia”.

En cuanto a una posible judicialización de estos problemas, Ruiz aclara que todo aquello relacionado con la cuantificación de los gastos a pagar por la empresa y qué hacer con los beneficios de empresa que disfrutaba el empleado en el centro de trabajo (la concesión de tickets restaurante y otros beneficios sociales) se negocia entre representantes de los trabajadores y las empresas.”

Todavía no hay una judicialización masiva pero “es previsible que una vez superada la pandemia y el teletrabajo provisional, cuando es posible que se judicialicen más estos temas”.

Recibe las noticias de Confilegal en tu email

Acepto la [Política de Privacidad](#) y el envío de comunicaciones comerciales.

ENVIAR

En esta noticia se habla de: [DANIEL CIFUENTES](#) / [DELOITTE LEGAL](#) /
[ECIJA](#) / [FERNANDO RUIZ](#) / [IDC RESEARCH ESPAÑA](#) /
[IGNACIO COBISA](#) / [PÉREZ-LLORCA ABOGADOS](#) / [RAÚL ROJAS](#)
/ [TELETRABAJO](#)

[VER MÁS ARTÍCULOS DE ÁREAS Y SECTORES](#)

