

## Normas & Tributos Exigencias del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre

# Guía para evitar sanciones de hasta 6.250 euros a la empresa por el teletrabajo

Hoy acaba el plazo de tres meses para incluir un acuerdo en los convenios previos a la norma

El pacto con los nuevos trabajadores contratados debe redactarse por escrito y remitirse al Sepe

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

El Covid-19 ha llevado a la mayoría de las empresas que han podido a mandar a la totalidad o a una parte de sus trabajadores a casa para que teletrabajen. Más del 90% de las empresas, según gestores administrativos y graduados sociales consultados por *elEconomista*, desconoce que existe una nueva normativa que regula esta modalidad de trabajo y que exige un acuerdo con el trabajador, que debe ser remitido al Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe).

Se trata del Real Decreto-Ley (RDL) 28/2020, de 22 de septiembre, que entró en vigor, salvo con algunas excepciones y limitaciones, el pasado 13 de octubre de 2020. Según el artículo 5 de la nueva norma para el teletrabajo o trabajo a distancia, todos aquellos trabajadores que vayan a trabajar en modalidad de teletrabajo tendrán que firmar un acuerdo con la empresa.

### Condiciones del acuerdo

Este acuerdo deberá realizarse por escrito y podrá incorporarse al contrato inicial o realizarse posteriormente, pero tendrá que existir siempre antes de que el trabajador comience a teletrabajar. En todo caso, debe formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Para Javier San Martín, presidente del bufete Casa de Ley, "es importante ir trabajando ya en la elaboración del acuerdo para tu empresa, que deberá incluir el siguiente contenido se están enviando los contratos nuevos y los acuerdos a través de la aplicación *Contrat@* del Sepe, pero hay un desconocimiento muy grande a pesar de las sanciones que establece la normativa ya en vigor".

### Multas por incumplimientos

Las empresas que no formalicen por escrito el acuerdo de trabajo a distancia con los trabajadores podrán ser multadas hasta con 6.250 euros, al considerarse falta grave, según establece la norma, que modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Lisos).

### Obligados por la norma

Están obligados, tras una moratoria de tres meses que finaliza hoy 23 de enero de 2021, a negociar nuevos acuerdos de teletrabajo aquellos de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta norma



Un trabajador desarrollando su actividad ante el ordenador. EE

## Los autónomos no pueden deducir los gastos de la actividad en el IRPF

Los autónomos que han realizado su actividad en su domicilio por la pandemia no pueden deducirse los gastos extra en suministros ocasionados por trabajar desde casa al tratarse de una circunstancia "ocasional y excepcional" y a pesar de que la ley ampara la deducción de parte de los gastos cuando la vivienda habitual se destina a la actividad profesional, según determina la Dirección General de Tributos, en la consulta vinculante V3461-20, de 30 de noviembre. Por otra parte, en la consulta V3376-20,

de 6 de noviembre, establece que el punto de conexión para determinar el lugar de realización de la actividad de servicios profesionales es el municipio en el que radique el establecimiento desde donde se presta el servicio. La sociedad no está obligada a matricularse en el IAE ni tributar en municipios en donde no disponga de local para su actividad. Finalmente, varias consultas establecen que si el empleo para una empresa en el extranjero se ejerce con residencia en España, se tributará aquí.

(el 23 de diciembre de 2020), que no se derivan de convenios o acuerdos colectivos. Solo se conoce uno ya gestionado, el de la CECA.

El RDL es de aplicación al trabajo por cuenta ajena que se desarrolla a distancia con carácter regular, durante al menos un 30% de la jornada. No obstante, en función de la duración del contrato se puede tomar como referencia el porcentaje proporcional equivalente, en un periodo de referencia de tres meses. El trabajo que no alcance este umbral indicado queda fuera de la órbita de la norma, salvo que los convenios o acuerdos colectivos fijen un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por el RDL.

### Exenciones por la pandemia

Una exención muy importante es

que el trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del RDL 8/2020 (carácter preferente del trabajo a distancia) o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del Covid-19, que, mientras estas se mantengan, seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria, aunque con la obligación por parte de las empresas de dotarlos de medios, equipos, herramientas y consumibles, así como de atender al mantenimiento que resulte necesario y de compensar los gastos derivados para la persona trabajadora a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados, en la forma que establezca la negociación colectiva.

A este respecto, Alfredo Aspra, abogado laboralista en Andersen, explica que "los principales escollos que estamos observando a la hora de poner en marcha políticas de acuerdos de teletrabajo más allá de las cuestiones relacionadas con la compensación de los gastos inherentes a dicha situación, están relacionados con la prevención de riesgos laborales, la diferenciación propiamente dicha entre el trabajo a distancia regulado en el RDL 28/2020 y la flexibilidad o nuevas

El RDL se aplica al trabajo por cuenta ajena que se desarrolla en un 30% a distancia

formas de trabajo y todo lo atinente a la desconexión digital".

### Convenios colectivos previos

Respecto a las relaciones de trabajo vigentes y reguladas con anterioridad a la publicación del RD-L (23 de septiembre de 2020) por convenios o acuerdos colectivos se plantean dos escenarios:

#### ■ Con plazo de vigencia

Si los convenios o acuerdos referidos tienen plazo de vigencia: la aplicación del RDL se producirá desde el momento en que estos decaigan.

#### ■ Sin fecha de caducidad

Si no prevén un plazo de duración, el RD-L se aplica íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, salvo que

# Normas & Tributos

las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años. Para estos supuestos, además se contempla expresamente la conservación de los derechos o condiciones más beneficiosas que se vieran disfrutando y que se reflejarán en el acuerdo de teletrabajo que se habrá de formalizar en el plazo de tres meses desde que el RDL resulte de aplicación.

Entre estos convenios se encuentran, por ejemplo, los estatales de mediadores de seguros privados y de perfumerías, el VI de Repsol, XIX de la Industria Química, el de Empresas vinculadas para Telefónica, Orange comunicaciones fijas, Altadis, Europcard, etc...

## Menores y en formación

No obstante, la norma establece limitaciones en relación con dos supuestos concretos: los contratos ce-

**Los gastos del trabajador deben ser satisfechos por la empresa e incluidos en el texto**

lebrados con menores y los contratos formativos, en los que solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos. Repárese, no obstante, en que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al que acaba de indicarse, siempre que no se celebren con menores de edad.

## Contenido del acuerdo

De la redacción de los diferentes artículos del RD-L se extrae la obligatoriedad para las empresas de incluir en el acuerdo por escrito que tienen que remitir al Sepe.

## ■ Inventario de medios y equipos

Se tiene que incluir un inventario



Las empresas con convenio previo a la Ley tienen que negociar los acuerdos. EE

## Obligados a proteger la información

La protección de datos personales es una de las obligaciones fundamentales de las empresas, cuyos incumplimientos y violaciones conllevan también cuantiosas sanciones. Por ello, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) recomienda a los empresarios que definan una política clara de protección de la información para situaciones de movilidad de los trabajadores, delimitando las formas de acceso remoto que se permiten, los tipos de dispositivos válidos y el nivel de acceso permitido por perfiles. Debe informarse de ello a trabajadores y representantes laborales. El personal ha de estar informado de las principales amenazas por las que pueden afectarles. Los equipos deben ser configurados periódicamente y monitorizados los accesos externos.

de medios, equipos y herramientas facilitados al trabajador, que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

## ■ Gastos que afronta el trabajador

A continuación, se deben enumerar los gastos en que pueda incurrir el trabajador que trabaja a distancia, así como la forma en la que se va a compensar la cuantificación

## ■ Horario y disponibilidad laboral

El horario es también fundamental para clarificar, además, las reglas de disponibilidad como garantía al derecho de desconexión. Y, junto al horario, se debe incluir el porcentaje entre trabajo presencial y a distancia y su distribución.

## ■ Centro y lugar de trabajo

El centro de trabajo al que queda

adscrito el teletrabajador, así como el lugar donde desarrolla la jornada de trabajo presencial y el elegido por este para realizar el trabajo a distancia.

## ■ Solución de problemas técnicos

Se debe fijar, de la misma forma, el procedimiento a seguir si se produce una situación de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.

## ■ Medios de control empresarial

Otro dato fundamental para evitar conflictos entre empresa y trabajadores es el de especificar con claridad los medios de control empresarial de la actividad que se vayan a emplear, previamente comunicadas a la representación laboral,

## ■ Seguridad de la información

No pueden olvidarse las referencias que haya dictado la empresa, comunicadas previamente a la representación laboral, sobre seguridad de la información.

## ■ Reversibilidad y duración

Finalmente, es preciso hacer constar la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, si así se decide por una de las partes y la duración del acuerdo y sus condiciones de prórroga, en su caso.

## Administraciones Públicas

El RDL29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes sobre teletrabajo en las Administraciones y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 es la respuesta del Gobierno para introducir el teletrabajo en el ámbito público.

Se trata de un marco regulador básico para todas las Administraciones Públicas, considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral. Es una norma muy escueta que abre la puerta a que las instituciones del Estado y las CCAA la vayan desarrollando para adaptarlo a sus propias necesidades.

@ Más información en [www.economista.es/ecokey](http://www.economista.es/ecokey)

Miércoles 27 de enero con **elEconomista.es**

Patrimonio  
Inmobiliario

El suplemento del **elEconomista.es**

En Patrimonio Inmobiliario encontrará toda la actualidad del sector a través de reportajes exclusivos, análisis, entrevistas y artículos de opinión de los principales expertos y directivos del sector. La mejor información inmobiliaria para cuidar su patrimonio.

