

## **TRABAJO A DISTANCIA: LA OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE DOTAR LOS MEDIOS Y ASUMIR LOS GASTOS DE LA ACTIVIDAD**

### **Resumen:**

En este artículo se analizarán las obligaciones en materia de dotación de medios y herramientas para la prestación laboral de servicios, así como la asunción de los gastos de la actividad por parte del empresario, cuando la actividad se desarrolla a distancia, es decir, cuando se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa.

Este análisis, tendrá en cuenta la disparidad normativa y de supuestos que actualmente existe en el derecho español en relación con el trabajo a distancia.

### **Análisis:**

Con carácter previo, se hace necesario exponer brevemente las diferentes categorías de trabajo a distancia que se han ido perfilando en la legislación española.

En primer lugar, nos encontramos con el trabajo a distancia histórico, que venía estando regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y que se refería a aquellas prácticas laborales en las que la persona trabajadora recibía en su domicilio unos materiales que transformaba en un producto final o intermedio que era devuelto al empresario (zapatos, prendas de vestir, redes de pesca, etc.)

En segundo lugar, nos encontramos con el teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia que se presta a través de las nuevas tecnologías y que permite a la persona trabajadora prestar servicios de forma puntual o regular desde su domicilio o desde el lugar que elija. Debemos distinguir distintos tipos de "teletrabajo" en función de la normativa que lo regule:

- Teletrabajo pre-Covid: denominaremos teletrabajo pre-Covid a aquella práctica de trabajo a distancia a través de las nuevas tecnologías que se encontraba regulado a través del antiguo artículo 13 ET, el convenio colectivo de aplicación en caso de que estableciese alguna regulación y el acuerdo entre las partes. Todo ello, con el amparo genérico del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, revisado en 2009.
- Teletrabajo forzoso-Covid: modalidad de teletrabajo impuesta tanto a empresarios como trabajadores, establecida en virtud del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Teletrabajo voluntario-Covid: modalidad de teletrabajo motivada por la situación generada por el Covid-19, pero cuyos términos y condiciones se regulan al amparo del artículo 7 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Teletrabajo como medida de conciliación: que se encuentra regulado al amparo del artículo 34.8 ET.



- Teletrabajo post-Covid: que puede tener un carácter puntual si en un periodo de 3 meses supone menos del 30% de la jornada de trabajo o regular si se encuentra por encima de ese umbral, regulado por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

De cara a determinar la asunción por parte del empresario de los costes de la actividad de teletrabajo, aportación de medios y asunción de gastos propios de la actividad, conviene hacer el camino inverso al que hemos recorrido para poder distinguir las diferentes modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo.

En este sentido, partimos del RDL 28/2020, que nos facilita algunas claves no solo del trabajo a distancia o teletrabajo regular (aquel que supera el 30% de la jornada), sino de otras modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo cuya regulación, en principio, no se pretende.

- Al teletrabajo post-Covid regular le resulta plenamente de aplicación el RDL 28/2020. Los artículos 11 y 12 de dicha norma, en concordancia con los apartados a) y b) del artículo 7 del mismo texto, establece que el empresario debe proveer a la persona teletrabajadora (o trabajadora a distancia) regular con la dotación y el mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para la actividad, así como deberá sufragar o compensar los gastos relacionados con esos equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad profesional.

Así los trabajadores a distancia regulares no asumen ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas o medios de la actividad laboral, que deberán ser facilitados por el empresario. Sin embargo, se establece una llamada a la negociación colectiva para que determine una compensación de los gastos, en su defecto tendrá que ser la negociación individual. No obstante, la norma parece dejar fuera de la exigencia de compensación aquellos gastos en que la persona trabajadora incurra pero que resulten ajenos a los equipos, herramientas y medios para la actividad profesional: agua, papel higiénico y más dudoso -por el componente de prevención de riesgos laborales que puede tener- el coste de calefacción, aire acondicionado, etc.

- Al trabajo a distancia pre-Covid y teletrabajo voluntario-Covid, si se desarrollaban en una proporción superior al 30% de la jornada, les será de aplicación el RDL 28/2020 y consecuentemente la asunción de costes que se acaba de describir, con dos excepciones: (i) los acuerdos individuales que previeran unas condiciones mejores; y (ii) los basados en acuerdos colectivos, hasta que esa acuerdo pierda vigencia o a los 3 años de la publicación del RDL 28/2020. Todo ello, en virtud de la disposición transitoria primera del RDL 28/2020.
- Al teletrabajo forzoso-Covid, le aplica la disposición transitoria tercera del RDL 28/2020 que prevé que el empresario está obligado a dotar los medios, equipos, herramientas y consumibles para el desarrollo de la actividad así como su mantenimiento. Respecto del resto de gastos, aquí sin limitar a aquellos relacionados con esos medios, equipos o herramientas, se estará a lo que se establezca por la negociación colectiva o, en su defecto, lo previsto individualmente.
- Finalmente, quedan fuera de la regulación que establece el RDL 28/2020 la prestación laboral a distancia puntual (inferior al 30% de la jornada) y el teletrabajo como medida de conciliación de la vida laboral y personal (artículo 34.8 ET), en la medida en que se excluye la voluntariedad del empresario.

A salvo de la negociación colectiva, nos encontramos ante una laguna que en el caso del trabajo a distancia puntual deberá ser colmada por la negociación individual y el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, que no prevé una obligación empresarial de asumir los gastos derivados de la práctica de



teletrabajo, ni tampoco de facilitar los equipos, herramientas y medios, que podrán ser facilitados por la persona trabajadora.

Parte de la doctrina científica presume que, en cualquier supuesto de trabajo a distancia, el empresario debe asumir la totalidad de los costes y equipamientos para dicha actividad, a la luz del principio básico de ajenidad de la relación laboral establecido en el artículo 1 ET. Sin embargo, esa presunción parece chocar con la progresiva flexibilidad que nuestros tribunales, incluida la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, otorgan a la ajenidad y a la posibilidad de que las personas trabajadoras asuman parte de los costes de su actividad.

En este sentido, en la medida en que el trabajo a distancia no se encuentre bajo el amparo del RDL 28/2020 y se fundamente en la voluntad exclusiva de la persona trabajadora (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores) o consensuada pero puntual, el empresario debería poder rechazar la asunción de unos determinados costes que resultan adicionales a su actividad, especialmente cuando la persona trabajadora puede ver reducidos otros costes que hasta ese momento venía asumiendo, como los costes de desplazamiento.



**Jesús D. García Sánchez**  
**Hogan Lovells International, LLP.**  
**Asociado Senior**

