

# El Gobierno regulará el teletrabajo y la compensación de los gastos

**PROYECTO DE LEY SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA/** El Gobierno recogerá por primera vez la compensación en convenio de los gastos de equipo, oficina y de electricidad que pueda tener el asalariado que teletrabaja.

M.Valverde. Madrid

La ministra de Trabajo y de Economía Social, Yolanda Díaz, quiere regular el teletrabajo o el trabajo a distancia. Y quiere hacerlo en todos sus aspectos: desde el salario, hasta la jornada laboral, la compensación de los gastos por trabajar en casa, el descanso, los derechos colectivos o el uso de los instrumentos de trabajo. En definitiva, el Ministerio de Trabajo pretende asegurar “que el trabajo a distancia y el empleo de dispositivos digitales y otras formas de trabajo en red no supongan una desprotección o merma de los derechos a la privacidad, sin perjuicio de las formas de control empresarial”. Así se recoge en la explicación que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha colgado en la red sobre su intención de elaborar un proyecto de ley sobre el teletrabajo. Entre otros aspectos, la futura norma regulará los siguientes aspectos destacados de esta actividad.

• **La retribución, incluida la compensación de gastos por trabajar en casa:**

Con ello, Trabajo tendrá en cuenta que, con frecuencia, el empleado asalariado que opera en su casa sufre de su propio bolsillo costes como los de oficina. Por ejemplo, el papel o el material de la impresora. También el equipo informático necesario para trabajar o incluso la electricidad empleada en esta labor. Precisamente, por esta razón, este tipo de costes forman parte de la desgravación fiscal que ya tienen los autónomos en su declaración. “Es el traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva, sin compensación alguna para ella”. Para la empresa, supone “una reducción de costes en las oficinas y ahorro en los costes de desplazamientos de los trabajadores”.

• **La jornada laboral, y el tiempo de descanso:**

El futuro proyecto de ley regulará que el trabajador a distancia debe tener una jornada laboral, con sus descansos. Es decir, “los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso y la distribución flexible del tiempo de trabajo”. Es decir que el traba-

jo en casa debe tener un horario. El documento de Trabajo refleja que, entre los inconvenientes de esta relación laboral hay “*tecnoestrés*, horario continuo, fatiga informática y conectividad digital permanente”. Algunas empresas en

España ya han comenzado a regular en sus convenios el derecho a la desconexión del trabajador, por cualquier medio tecnológico, respecto a la empresa cuando termina la jornada laboral. En Francia el Gobierno ha emplazado a las

empresas a abordar esta cuestión en la negociación colectiva.

• **Los mismos derechos laborales que quienes trabajan en la sede de la empresa:** El Gobierno quiere que el tra-

bajo telemático tenga “carácter voluntario y reversible” y que garantice “la igualdad de trato en las condiciones profesionales del empleado” que trabaja a distancia con los que operan en la sede de la empresa. Es decir que hacer una la-

bor telemática no suponga merma alguna de los derechos laborales de quien lo hace respecto a quienes trabajan en la sede de la empresa. Este punto incluye “regular el ejercicio de los derechos colectivos”, lo que significa la inclusión de las condiciones laborales y de la representación sindical en un convenio. Trabajo recalca a las empresas que tiene intención de regular de forma exhaustiva esta actividad, “porque no se considera válida la alternativa no regulatoria” ni la normativa actual “autónoma o convencional”. Incluso subraya que “es obsoleta e insuficiente” la regulación actual del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores. También señala la “vigencia limitada” que tiene la preferencia del trabajo a distancia, recogida en el Real Decreto Ley del pasado 17 de marzo que aprobó el Gobierno “sobre medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico del Covid-19”.



En la foto, un repartidor de UberEats, de venta de comida preparada, por las calles de Madrid.

## Indemnización por despido y salario mínimo para los repartidores

M.Valverde. Madrid

El Gobierno está dispuesto a regular de una vez por todas las condiciones laborales de los autónomos y de los asalariados de las llamadas plataformas digitales. De empresas como Uber, Deliveroo, Airbnb o cualquier otra que funciona en nuevos modelos de negocio telemáticos. Por esta razón, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha comenzado a elaborar un proyecto de ley para regular las condiciones laborales en este tipo de actividad.

El Ejecutivo se propone implantar “la garantía de un salario cuyo suelo viene determinado por una norma legal”. Con ello, Trabajo avanza su intención de, cuanto menos, equiparar estos trabajadores al Salario Mínimo Interprofesional, que este año es de 950 euros mensuales. Si bien, un convenio del sector podría ele-

var el suelo retributivo por encima del SMI.

El documento de intenciones que ha elaborado Trabajo sobre el futuro proyecto de ley de regulación laboral de las plataformas digitales, menciona “el ejercicio de los derechos colectivos con las garantías de indemnidad precisas”. El Departamento de Yolanda Díaz avanza así la necesidad de regular convenios y de indemnizar al trabajador por despido. “Los derechos asociados a la extinción de los contratos de trabajo”.

El futuro proyecto intentará acabar, o reducir, la profusión de sentencias de todo tipo sobre si estos trabajadores son asalariados o autónomos. O, incluso, en algunos casos son considerados como falsos autónomos. Es decir, cuando el trabajador tiene que pagarse la Seguridad Social, pero está sometido a la disciplina de

la empresa. Precisamente, Trabajo quiere “evitar el uso desproporcionado de soluciones judiciales, a veces contradictorias, con la inseguridad jurídica y la desprotección que esto genera para las personas trabajadoras afectadas”.

**Indemnización**

Por estas razones, en muchos casos, la empresa ha prescindido del empleado sin abonarle una indemnización por despido. Como en el caso del teletrabajo, el Gobierno se plantea regular “un tiempo de trabajo máximo de trabajo y períodos mínimos de descanso”, lo que incluye las jornadas laborales. El Ejecutivo sostiene “la ne-

**Trabajo quiere aplicar las mismas reglas laborales generales a las plataformas**

cesidad de articular de manera segura la protección de los trabajadores, aun cuando puedan prestar servicios de un modo que se aparta del tradicional”. Es decir, que tienen “una labor esporádica o intermitente, sin un lugar físico determinado, sin jornada ni horario preestablecido y con una retribución por hora de trabajo”. Trabajadores que “están sometidos al control de la prestación, a un poder informático y tecnológico de nivel superior sobre los procesos y resultados”.

Por lo tanto, el Departamento de Yolanda Díaz asegura categóricamente que “los nuevos modelos de negocio telemáticos deben estar sometidos a las mismas reglas que los modelos de negocio clásico”. Lo que podríamos llamar la equiparación entre los dos modelos, mediante la aplicación de las mismas normas laborales.

• **Derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer:**

Uno de los objetivos principales de la norma será garantizar a la empresa y al trabajador “certezas sobre la utilización del trabajo a distancia, incluida dentro del derecho de conciliación”. Y eso incluye, “los requisitos necesarios para un ejercicio equilibrado entre mujeres y hombres”. Trabajo ha detectado que la habitual extensión de la jornada por trabajar en casa impide, en muchos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar. Por esta razón, como se ha dicho más arriba, el Gobierno insiste en regular bien la jornada laboral, independientemente de su uso flexible por la empresa y el empleado.

• **Derecho a la promoción y formación del empleado:**

El asalariado telemático tendrá derecho a “la promoción y formación profesional”. El documento de Trabajo refleja que con frecuencia el empleado que trabaja a distancia puede “perder la identidad corporativa y le falta información de la empresa, lo que contribuye a marginarle de la compañía”.