

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Las empresas deberán asumir el coste del teletrabajo desde el 13 de octubre

**LAS CLAVES DEL DECRETO/** Las empresas deberán cubrir costes desde la entrada en vigor de la norma, a los 20 días de su publicación en el BOE. Y se hará “en su caso en la negociación colectiva si existieren y no hubieran sido ya compensados”.

Mercedes Serraller, Madrid

Las empresas deberán cubrir los costes del teletrabajo desde el 13 de octubre. Así lo establece el real decreto ley de teletrabajo que aprobó ayer el Consejo de Ministros, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN. Las empresas no tendrán que modificar contratos ni acuerdos hasta que la crisis del Covid-19 haya pasado, pero sí cubrir costes desde la entrada en vigor de la norma, que será a los 20 días de su publicación en el BOE, previsiblemente, mañana. El acuerdo al que llegaron el Gobierno y los agentes sociales el lunes a última hora, según adelantó *Expansion.com*, introduce una importante matización: “En su caso la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos si existieren y no hubieran sido ya compensados”.

El texto fue ratificado en la mañana de ayer por las Comisiones Ejecutivas de UGT y CCOO y el Comité Ejecutivo de CEOE. La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, subrayó ayer en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros que la norma no permite el despido objetivo, más barato, por no adaptarse al teletrabajo, aseguró que incrementará la productividad y calificará el acuerdo de histórico y que pone a España en la vanguardia de la legislación laboral. El vicepresidente segundo, Pablo Iglesias, había asegurado antes en *TVE* que “teletrabajo no puede ser es-

clavitud” y que “estar trabajando desde casa no quiere decir estar disponible las 24 horas”. La norma será un real decreto ley, que se remitirá a las Cortes para su convalidación. En este contexto, el lunes finalizó la prórroga de la disposición que ordena la preferencia del teletrabajo por dos meses desde que acabó el estado de alarma, con lo que las empresas que pueden teletrabajar no estarán obligadas a fomentar esta práctica.

## Umbral

El teletrabajo será voluntario y reversible y “se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, sea prestado en esta modalidad”, dice la norma. Es decir, día y medio a la semana.

## Aplicación

Tras establecer en la aplicación del Decreto que las empresas deberían revisar contratos y asumir los costes asociados desde la entrada en vigor de la ley, la patronal ha arrancado al Gobierno que no habrá que cambiar contratos durante la pandemia, pero sí asumir los costes desde la entrada en vigor de la norma, a los 20 días de su publicación en el BOE, esto es, el 13 de octubre, en un momento en el



La ministra de Hacienda y portavoz, María Jesús Montero; la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, y el ministro de Sanidad, Salvador Illa, ayer.

que buena parte de las plantillas de las empresas que pueden teletrabajar siguen haciéndolo en unos porcentajes que superan el día y medio de trabajo en remoto para computar como teletrabajo que fija el acuerdo. Los contratos se modificarán cuando acabe la pandemia, a los tres meses de ese momento. Sin embargo, Raúl García, socio responsable de Laboral de EY Abogados, señala que “a corto plazo, si la empresa tiene un especial interés en implementar el teletrabajo en breve, no le va a quedar más remedio que cebrar acuerdos individuales”.

Las empresas que tengan acuerdos de teletrabajo tendrán un año para adaptarse, hasta tres si tienen plazo.

## Costes

El decreto mantiene una importante mejora para las empresas. La empresa ya no tendrá que pagar al empleado “todos los gastos directos e indirectos” del teletrabajo como se llegó a prever, sino los de “dotación y mantenimiento de medios, equipos, y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, con el inventa-

rio incorporado”. Desde el 13 de octubre la empresa deberá costear gastos de ordenador, portátil, tableta, móvil, silla ergonómica, mesa, reposapiés, línea de teléfono, rúter, datos, luz, etc. Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación. “En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos si existieren y no hubieran sido ya compensados”, se señala: cabe fiar el proceso a la negociación colectiva y la empresa no deberá pagar si no existen gastos o ya los ha sufragado.

## Horario

El horario estará contenido en el acuerdo y el trabajador podrá flexibilizarlo. El registro horario deberá reflejar el tiempo que el trabajador dedica a la actividad laboral, y deberá incluir el inicio y finalización de la jornada.

## Vigilancia

Otra de las novedades favorables a la empresa que mantiene el acuerdo es la que le da más control y libertad para vigilar el cumplimiento. Podrá adoptar “las medidas que esti-

## Luces y sombras de una ley para una economía

Carlos de Fuentes

Los datos esenciales a tener en cuenta de la reforma legal del teletrabajo son tres: se afianza la voluntariedad, se consolida un espacio importante para la negociación colectiva y no se aplicará al trabajo a distancia provocado por la Covid-19.

El acuerdo adoptado ayer por la

Mesa de Diálogo Social para la modificación legal del Trabajo a Distancia es una reforma urgida por el impacto de la Covid-19 pero que al final, curiosamente, no va a regular el teletrabajo que ha provocado la crisis sanitaria. El Gobierno, viendo que la normativa hasta ahora vigente del teletrabajo –relativamente reciente pues proviene de la reforma laboral de 2012– es claramente insuficiente para un escenario en el que se está incrementando el uso del trabajo a distancia, se puso pronto manos a la obra para la reforma legal

del teletrabajo. No han faltado luces y cámaras para anunciar cada paso del trabajo regulatorio de esta materia, a sabiendas de su impacto mediático. La consulta pública y el anteproyecto de ley en junio, las sucesivas reuniones con los agentes sociales para acordar el texto de modificación, la evolución del contenido de la reforma y, en fin, hasta el propio acuerdo de los interlocutores sociales se han comunicado con un interés inusitado. Parece que al Gobierno le interesa en mayor medida que todo el mundo sepa que existe

una reforma del teletrabajo, más que ésta sea atinada. Con todo, es valorable que se impulsen cambios normativos de parcelas importantes, propias de una sociedad que se encuentra en plena transformación hacia una economía más digitalizada y que éstos, además, se lleven a cabo con el refuerzo de un acuerdo entre los representantes sindicales y empresariales de nuestro país.

Legislar en caliente no es nunca una buena idea; se pierde perspectiva y la urgencia puede hacer cometer errores nunca deseados. Pero el

escenario provocado por el Covid-19 había causado un cambio tan drástico y en tan corto espacio de tiempo que precisaba de unos mimbres regulatorios nuevos para el trabajo a distancia. Los firmantes del acuerdo han conseguido dejar a un lado la urgencia de la regulación del teletrabajo forzoso fruto de la pandemia y han acometido una reforma de cierto calado de la institución. Si tenemos en cuenta todo el tránsito desde el anteproyecto hasta el acuerdo firmado por los agentes sociales, la valoración más significati-