

ECONOMÍA / POLÍTICA

Díaz quiere prohibir el despido del empleado que no esté preparado o no se adapte al teletrabajo

PROPUESTA SOBRE LA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA/ El Gobierno plantea así una excepción en el Estatuto de los Trabajadores. Excluye además del teletrabajo a los empleados de 16 y 17 años; a los contratos de aprendizaje, de formación y en prácticas.

M. Valverde. Madrid

El Gobierno ha decidido blindar a los teletrabajadores contra el despido, o dificultarlo, aunque no se adapten, no sean aptos o se nieguen a hacer este tipo de trabajo y quieran estar, o volver, a la oficina. Así se recoge en el último borrador que el Ejecutivo ha discutido con la patronal y los sindicatos sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

El artículo 4 del texto citado dice lo siguiente: “En ningún caso serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral” las siguientes circunstancias del empleado: “La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, su falta de adaptación o la ineptitud, inicial o sobrevenidas, relacionadas directamente con esta fórmula de ejecución de trabajo, o el ejercicio de su derecho a regresar a la modalidad de trabajo presencial [con su vuelta a la oficina]”.

Con ello, el Gobierno aumenta la protección de los empleados que utilicen el modelo telemático de trabajo, pero también “supone una ruptura con una regla general de la legislación laboral como es la de poder despedir a un trabajador por ineptitud inicial o sobrevenida” en el puesto de trabajo, dice María Jesús Herrera, de Sagardoy Abogados. “Un exceso regulatorio, la definición legal de un modelo erróneo y una imposición de medios y costes excesiva, puede hacer que este modelo de prestación de servicios emergente acabe siendo inservible”, sostiene Herrera.

Otros juristas, y fuentes de CEOE coinciden con este análisis sobre la prohibición de despedir por ineptitud inicial o sobrevenida del teletrabajador. “Es una ruptura con la regla general del Estatuto de los Trabajadores y con las facultades de dirección de las empresas”. De hecho, para estas mismas fuentes, “el teletrabajador pasa a estar blindado aunque renuncie a reciclarse, lo que es absolutamente necesario dada la velocidad a la que avanza la tecnología”.

Sin embargo, Carlos Gutiérrez, negociador de CCOO en el teletrabajo, señala que “el Gobierno está aplicando jurisprudencia que hay en este sen-



La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz visitó ayer los centros de formación de la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal y las Nuevas Tecnologías de Las Palmas de Gran Canaria.

tido. Hay que recordar que el teletrabajo es voluntario, para la empresa y para el trabajador”.

Trabajo voluntario

Efectivamente, en el mismo artículo 4, la norma señala que el trabajo a distancia “será voluntario”, tanto para la empresa como para el trabajador. Además, requerirá de la firma

de un acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, del convenio colectivo. “La prohibición de despedir a un empleado que te demuestra que no sirve para el trabajo es una limitación más de la ley” que negocia el Gobierno con la patronal y los sindicatos, dicen las fuentes empresariales consultadas por EXPANSIÓN.

Otra prohibición que ha in-

troducido el Gobierno en el mismo artículo del despido es la siguiente: las empresas no podrán contratar para hacer teletrabajo a quienes tengan entre 16 y 17 años ni a los empleados en aprendizaje, formación, y en prácticas.

Es decir que las empresas que deseen hacer este tipo de contratos deberán emplear a estos trabajadores en las ofici-

nas. El Gobierno parte de la idea de que la formación debe ser presencial, porque el trabajador tiene que practicar la atención de sus tutores. Todo ello, como dice el Anteproyecto de Ley, “sin perjuicio de que el trabajador pueda recibir atención telemática para su formación teórica”.

Otras fuentes de CEOE

Una empresa no podrá despedir a un teletrabajador por “ineptitud, inicial o sobrevenida”

consideran que el Gobierno, y los sindicatos recelan de que algunas empresas puedan buscar un abaratamiento de costes sin contraprestación en formación. Que haya fraude en esta relación laboral. De hecho, en borradores anteriores de la ley, se contempló que la empresa garantizase que, “como mínimo”, un 50% de la prestación del trabajador fuese en la oficina.

Sin embargo, esta condición ha desaparecido y el último borrador prohíbe el trabajo a distancia a los trabajadores ya mencionados. El Gobierno mantiene que la empresa deberá “sufragar o compensar en su totalidad” al trabajador por los costes del desarrollo del trabajo a distancia. Los empleados tendrán derecho a que la compañía les proporcione todos los medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo. El convenio del sector o de la empresa establecerá la cuantificación de la compensación al trabajador y la forma de abonarlo.

CEOE logra frenar la aprobación de la ley en agosto

M. Valverde. Madrid

El pasado día 29 de julio, la patronal CEOE decidió que se iba a plantar ante el Gobierno si seguía adelante con su intención de aprobar el pasado martes 4 el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, la norma del teletrabajo. Así lo aprobó el grupo que sigue esta norma del Gobierno dentro de la Comisión de Diálogo Social de la CEOE.

Aunque se mantienen en la negociación, los empresarios no están de acuerdo con el proyecto del Ejecutivo. CEOE y Cypyme piensan que la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha encarado la nego-

ciación sobre el teletrabajo como una forma de avanzar en la conciliación laboral familiar, pero no como una forma de organizar un nueva modalidad de trabajar. En CEOE sostienen que Díaz quiere dar prioridad en su gestión a las políticas de Igualdad y por eso, el pasado jueves 30, firmó solo con los sindicatos el acuerdo de desarrollo reglamentario de la igualdad laboral entre la mujer y el hombre. Acto al que no asistió CEOE y, por eso fue el primer acuerdo social de la legislatura en el que no participaron los empresarios.

La patronal no entiende la cantidad de limitaciones

La presión de CEOE frenó la intención de Díaz de aprobar el teletrabajo en agosto

que el Ejecutivo ha introducido en el Anteproyecto de Ley (ver información en esta página). Por esta razón, el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, ha llegado a advertir al Gobierno de que, si el teletrabajo complica mucho la vida a las empresas españolas, en el ciberespacio, en una economía global, pueden contratar fuera a gente preparada, pero con costes más bajos.

Claro que Díaz ya ha advertido a la patronal de que “el teletrabajo no puede ser una forma de crear más precariedad laboral”. La ministra sostiene que durante la crisis sanitaria ha recibido mucha información “con trabajadores y trabajadoras en casa, en muy malas condiciones, pagando los suministros [WiFi, ordenador, impresora, electricidad o material de oficina], pero sin derechos laborales”. “Esas son las condiciones laborales del siglo XIX, pero no del XXI”, dice la ministra.

En estas circunstancias, la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, decidió esperar al diálogo social, y no presen-

tar el proyecto ley de teletrabajo en el Consejo de Ministros del pasado martes. También es verdad que la patronal y sindicatos pidieron un tiempo de descanso, mientras Trabajo se comprometió a enviarles un nuevo borrador de la ley del teletrabajo a lo largo del mes de agosto, con la esperanza de que pueda aprobarlo un Consejo de Ministros de septiembre.

A partir de ahí, la patronal espera introducir nuevos cambios en el proyecto de ley con la presentación de enmiendas y el apoyo de grupos políticos afines, como el PP, Ciudadanos, y tal vez el PNV y Junts pel si.