

ECONOMÍA / POLÍTICA

Así es la organización del teletrabajo que el Gobierno quiere aprobar en agosto

DIÁLOGO SOCIAL / El futuro proyecto de ley obliga al empresario a compensar al empleado por los gastos que tenga en su casa con el trabajo a distancia. Una vez terminada la jornada laboral, la empresa no podrá molestar al trabajador por ningún medio.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno quiere aprobar el proyecto de ley del teletrabajo en un Consejo de Ministros de agosto. Antes, incluso, de coger unas vacaciones. Y, por esta razón, está acelerando su negociación con la patronal y los sindicatos, sobre la que hoy tiene una nueva reunión. Precisamente, aunque puede haber cambios en la discusión del diálogo social, los puntos más importantes del último borrador de la ley del teletrabajo, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN son los siguientes:

- **Influir en la conciliación familiar.** El Gobierno quiere que la organización del teletrabajo en la empresa, a través del convenio y del plan de igualdad, influya en el reparto de tareas entre el hombre y la mujer, en el seno del hogar familiar. Ver información en esta página.

- **La empresa deberá pagar al empleado los gastos del teletrabajo.** Es decir, además del salario, que es obvio, por el equipo, las herramientas y los medios necesarios para que el empleado desarrolle su labor en casa, o donde diga el trabajador. Esto puede incluir el gasto de la electricidad, el Wi-Fi o material de oficina, como

papel. Bien es verdad que en la negociación del convenio colectivo, la empresa y los representantes de los trabajadores pueden determinar qué gastos son los inherentes al trabajo a distancia y cómo se abonan. Este es uno de los puntos que más molesta a la patronal CEOE. Los empresarios temen que, si no se regula bien, con cargo a la compañía puedan ir gastos propios del consumo del trabajador. Por esta razón, el presidente de la patronal, Antonio Garamendi, advirtió al Gobierno de que en una economía global, y en el ámbito cibernético, los empresarios españoles pueden subcontratar o contratar “en Portugal, Brasil” o allí donde encuentren costes más competitivos.

- **La empresa no puede exigir al trabajador que utilice sus medios personales.** La empresa no podrá pedirle al trabajador que instale sus programas en los medios personales, ni en el ordenador ni en el teléfono ni en cualquier otro instrumento. En sentido contrario, para que el empleado no utilice los medios de la compañía, ésta deberá informarle “sobre las restricciones establecidas sobre el uso de los equipos o útiles informáticos”. No obstante, como en



En la foto, la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, con los dirigentes sindicales; a la izquierda, Pepe Álvarez, de UGT, y Unai Sordo, de CCOO, al lado de Díaz. En la derecha, en primer término, Gerardo Cuerva, de Cepyme, y Antonio Garamendi, de CEOE, al fondo.

tantos puntos de la ley, la negociación colectiva podrá regular las excepciones por las cuales el empleado puede utilizar los medios de la empresa, por motivos personales.

- **Contenidos del acuerdo sobre el trabajo a distancia.** Sin perjuicio del convenio colectivo, el acuerdo del teletrabajo, entre la empresa y el empleado, debe tener unos contenidos mínimos. Entre ellos,

y además del salario y la compensación de gastos, un inventario del equipo que utiliza el empleado, y la vida útil del mismo. El acuerdo también debe recoger el horario laboral y los medios de control del trabajo del empleado por parte de la empresa. También el lugar donde se desarrolle la labor, y que el trabajador elegirá libremente. El acuerdo también debe recoger el centro de trabajo de la empresa donde

queda adscrito el empleado. En todo caso, el Gobierno, la patronal y los sindicatos están negociando el plazo, tras la entrada en vigor de la norma, para que las empresas tengan un acuerdo específico sobre el trabajo a distancia o éste se incluya dentro del convenio.

- **El derecho del trabajador a la desconexión.** Este es un punto muy importante del proyecto de ley. Como en otros

puntos de la norma, el Gobierno quiere acotar la duración de la jornada laboral. Significa que la empresa debe respetar el descanso del trabajador, fuera del horario laboral, la duración máxima del mismo y el derecho del empleado a tener una jornada laboral limitada, más allá de la cual no puede ser molestado por la empresa y por ningún medio tecnológico. Y esto incluye, el teléfono, el correo electrónico o cualquier

El Gobierno quiere que el teletrabajo influya en la conciliación

M.Valverde. Madrid

El Gobierno quiere utilizar el teletrabajo como una forma de influir en la conciliación en el hogar, en la familia. Por esta razón, en el borrador del trabajo a distancia que está discutiendo con la patronal y los sindicatos se recoge un artículo en este sentido. El Ejecutivo quiere que en el capítulo de teletrabajo, el convenio de la empresa establezca las condiciones necesarias para que en la familia del empleado y la empleada no se “perpetúe” el papel de la mujer como la persona del hogar que trabaja para la empresa y que más trabaja en casa. Es una entrada de la empresa en la privacidad del hogar, denuncian desde

las empresas, independientemente de la necesaria igualdad en todos los ámbitos entre la mujer y el hombre.

Así, en el artículo 8 del proyecto de teletrabajo, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, se encomienda a la negociación colectiva, o al acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, “los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar al trabajo a distancia o viceversa”. Entre otros criterios, la nueva organización del trabajo puede obedecer “a determinadas circunstancias, como la existencia de pluriempleo o pluriactividad; la formación, la

promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos o la concurrencia de razones personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente ley”.

En este contexto, la norma continúa: “En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad [familiar] entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa”.

“No se trata de invadir el

ámbito familiar”, señalan fuentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Es una cuestión que se está abordando [con la patronal y los sindicatos] en los planes de igualdad, que serán publicados cuando estén cerrados”.

El reglamento

Los planes de igualdad en las empresas ya fueron recogidos en un Real Decreto-ley de marzo de 2019 por Magdalena Valerio, anterior ministra de Trabajo y Seguridad Social con Pedro Sánchez. Pero, ahora el Gobierno, está negociando con la patronal y los sindicatos sendos reglamentos, que desarrollan aquel Real Decreto-ley sobre la

igualdad retributiva entre hombres y mujeres y los planes de igualdad en las empresas, como adelantó EXPANSIÓN el pasado 18 de junio.

Fuentes sindicales de la negociación reconocen que con el proyecto de ley que negocian CCOO y UGT con el Gobierno y la patronal “se trata de tener cuidado de que no sean únicamente las mujeres [que teletrabajan] las que sigan responsabilizándose de las tareas tradicionales en casa. Más allá de garantizar la privacidad, el convenio intenta tomar medidas en el ámbito laboral para ayudar a la corresponsabilidad [entre el hombre y la mujer] en el hogar. Es ayudar a la correspon-

sabilidad y a la conciliación familiar”, dicen las mismas fuentes sindicales.

Por el contrario las fuentes empresariales conocedoras de la negociación opinan que el polémico artículo que, al final, insta a la empresa a influir en la organización de la labor familiar, “es una demostración más de que el Gobierno ha enfocado el teletrabajo como un instrumento de fomento de la conciliación familiar; no de organización del trabajo. Es una invasión de la esfera familiar, más allá de la conciliación”, dicen los mismos medios empresariales.

Precisamente, el Consejo Económico y Social da prioridad al enfoque del teletrabajo