

Economía

Diálogo social Patronal y sindicatos negocian restringir el concepto 'teletrabajo'

RAQUEL PASCUAL
MADRID

La mesa del diálogo social donde empresarios, sindicatos y el Ministerio de Trabajo están negociando la nueva regulación legal del trabajo a distancia retomará sus reuniones la semana que viene (una de las fechas que se barajan es el 1 de septiembre).

De momento, y tras el último encuentro celebrado a principios de agosto, durante este mes ha habido algún intercambio oficioso de borradores entre las partes, sobre todo de carácter técnico.

Pero en estos intercambios aún no se ha modificado una de las cuestiones que han resultado más polémicas hasta el momento: la definición de lo que es trabajo a distancia regular. Esta definición acotará a qué tipo de teletrabajo desde el domicilio u otro lugar, pero fuera del centro de trabajo, afecta la nueva legislación que entre otras cosas obligará a la empresa a "sufragar o compensar" los gastos que origine al trabajador.

El anteproyecto de Ley del Trabajo a Distancia indica que "entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 20% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, sea prestada bajo esta modalidad".

Esta definición ha puesto en pie de guerra a los empresarios, que argumentan que de esta manera todos los trabajadores que al menos teletrabajen un día a la semana quedarán dentro de esa nueva regulación. Según los argumentos patronales, el citado 20% supondría, por ejemplo, que toda esta nueva regulación afectaría a los empleados que teletrabajan solo un día a la



semana. Y, en su opinión, el trabajo a distancia un día a la semana es un elemento de flexibilidad laboral para el trabajador que no debería implicar nuevas obligaciones para la empresa. Tras las últimas alegaciones de los agentes sociales, el borrador legal que manejan las partes mantiene ese porcentaje del 20% citado, y que ya había sido aceptado como mal menor por los sindicatos, reticentes a aumentarlo. Si bien distintas fuentes de la negociación aseguraron ayer que esta definición no va a ser un escollo para el acuerdo, por lo que queda abierta la puerta a que aumente.

Este último borrador aún también en un solo artículo los límites al control del trabajo a distancia, tanto para la empresa como para el trabajador. Para ello se prevé el uso de medios telemáticos pero respetando, entre otras cosas, el tiempo de descanso o la no discriminación respecto al control que ejerce la empresa sobre

el trabajador presencial. El texto que manejan los negociadores mantiene que las obligaciones de registro horario para los trabajadores a distancia se limiten al inicio y al fin de la jornada y los tramos de actividad. Así, se elimina la obligación, incluida en borradores anteriores, de que estos empleados registren el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega.

Asimismo, la propuesta de Trabajo es mantener la obligación para todas las situaciones de trabajo a distancia de suscribir por escrito un acuerdo formal. Este acuerdo podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. Asimismo, este último borrador indica que la negativa del empleado a trabajar a distancia, su falta de adaptación, su ineptitud

Imagen de archivo en la que los agentes sociales y el Gobierno acuerdan la última prórroga de los ERTe. EFE

Se deberá formalizar por escrito un acuerdo de condiciones y enviarlo al SEPE

Trabajo aún no ha decidido la forma de tramitación legal de la nueva regulación

inicial o sobrevenida a teletrabajar o su decisión de volver a un puesto presencial, "no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo".

Este acuerdo deberá contar con la firma de la representación de los trabajadores, quienes posteriormente enviarán el acuerdo a la oficina pública de empleo (igual que un contrato). Si no existiera dicha representación, el acuerdo formal por escrito deberá enviarse igualmente a la oficina de empleo.

Aún no está decidida la modalidad de tramitación de esta nueva ley. Aunque en un principio desde el Ministerio de Trabajo se dijo que sería un proyecto de ley para que recogiera las propuestas de los grupos parlamentarios, la situación de urgencia de la pandemia y el grado de acuerdo entre patronal y sindicatos podría convertirlo en un decreto.

Discutirán subir el porcentaje del 20% de la jornada que hace el trabajo a distancia regular

Se mantienen las exigencias de registro horario

Otros escollos: personal laboral y autónomos

► **Demanda sindical.** El texto legal aún en forma de borrador que negocian patronal, sindicatos y Ministerio de Trabajo también mantiene que esta regulación no se aplicará al personal laboral de las Administraciones Públicas, que se registrará por su normativa específica. Sin embargo, los sindicatos aseguran que este colectivo "queda desamparado porque no se les puede aplicar el Estatuto del Empleado Público". Por ello anuncian que harán caballos de batalla para que le les incorpore a la nueva ley.

► **Autónomos.** La propuesta legal obliga a que la empresa "abone y compense" los gastos relacionados con la actividad a distancia". Pero dicho esto, se remite al "convenio colectivo" o al acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores "para fijar estos mecanismos de compensación. Desde el colectivo de los autónomos llaman la atención sobre la laguna que se abre en el caso de trabajadores por cuenta propia, con uno o dos trabajadores, al menos hasta que los convenios sectoriales desarrollen esta regulación. Además muestran su inquietud sobre la falta de referencias a que el uso de material de una empresa con la que teletrabaja un autónomo dependiente laboralice esta situación.