

# Negociación colectiva

## Los convenios podrán incluir porcentajes de presencialidad para los teletrabajadores

kioskoymas.#comunicacion@confcuadros.com

**Patronal y sindicatos creen que puede haber situaciones que lo requieran**

**El acceso o el pago de los gastos deben aún concretarse**

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

El real decreto ley que regula el trabajo a distancia, que se aprobó el pasado 22 de septiembre y ahora se encuentra en trámite parlamentario, remite a que, en al menos 16 materias, sean los empresarios y los representantes de los trabajadores los que aborden en el marco de la negociación colectiva cómo aplicar el teletrabajo en las empresas. Si bien, entre esas materias no está una que, sin embargo, patronal y sindicatos creen que podría incluirse y que, de hecho, ayer se mostraron abiertos a que se negociara y, en su caso, se recoja en los convenios.

Se trataría de incluir en los convenios colectivos, en el apartado que regule el teletrabajo, un "porcentaje de presencialidad" para los teletrabajadores. Esto consistiría en fijar un número de horas mínimo que quien trabaje a distancia deba pasar en el centro de trabajo. Así, para la secretaria de Acción Sindical de CC OO, Mari Cruz Vicente, incluir estos porcentajes "será prioritario en las negociaciones de los convenios", porque según explicó durante su participación en unas jornadas organizadas por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, "el teletrabajo puede tener muchos elementos negativos, como la invasión de la intimidad o la soledad, que implican riesgos psicosociales".

En esto coinciden tanto los responsables de UGT como los de la patronal CEOE-Cepyme. De hecho, la responsable de asuntos laborales de la patronal, Rosa Santos, que también



Una mujer trabajando desde su domicilio. GETTY IMAGES

### La regulación ha de ser sectorial

► **Encuentro.** El secretario de Acción Sindical de UGT, Gonzalo Pino, que negoció la regulación del trabajo a distancia por este sindicato, aseguró ayer que los convenios colectivos sectoriales deben ser el principal ámbito donde negociar todas las materias que la nueva normativa remite a la negociación colectiva. Pino ha propuesto a la patronal reunirse cuanto antes para negociar.

► **Prioridad aplicativa.** La negociación de las cuestiones pendientes del teletrabajo en los convenios sectoriales podría ser papel mojado si se aplicara la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de 2012. Pero la catedrática de Derecho del Trabajo, Ana de la Puebla, aseguró a que lo relacionado con el teletrabajo no está entre las materias en las que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa.

negoció la ley del teletrabajo destacó ayer en estas mismas jornadas informativas que los convenios donde así lo decidan sus negociadores deberían poder incluir estos porcentajes de presencialidad, ante los riesgos que puede conllevar el desempeño del trabajo a distancia permanente.

#### No ser promocionado

La profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad Rey Juan Carlos, Yolanda Quintanilla destacó también la necesidad de acotar el teletrabajo, ya que puede generar entre los empleados que lo practiquen "miedo al aislamiento o a no ser promocionados". De hecho, puso como ejemplo algún convenio colectivo que veta el teletrabajo al personal directivo, por lo que directamente quien apueste por trabajar a distancia renuncia implícitamente a acceder a dichos puestos.

Pero al margen de esta parte de la ley que quedó fuera del decreto, los expertos que asistieron ayer a la jornada organizada por el Ministerio de Trabajo, destacaron el "papel imprescindible" que va a tener la negociación colectiva en el desarrollo de la normativa del teletrabajo.

En este punto, la catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de

la Universidad Autónoma de Madrid, Ana de la Puebla, advirtió que la nueva norma del trabajo a distancia deja muchas e importantes materias a su determinación en la negociación colectiva hasta tal punto que si no se concreta en los convenios, la regulación de muchas de estas cuestiones "quedará coja o en manos de la empresa o los acuerdos individuales entre la compañía y el trabajador".

En concreto, De la Puebla citó tres asuntos que en su opinión será especialmente significativo regular en los convenios "para que no se deje todo el espacio a la autonomía individual, con los problemas que eso supone", señaló.

En primer lugar, consideró que la negociación colectiva debe concretar las preferencias o prioridades para que el trabajador acceda al trabajo a distancia y el derecho del empleado a la reversibilidad del teletrabajo.

Y, en tercer lugar, esta catedrática de Derecho laboral se refirió al pago, por parte del empresario, de los gastos derivados del teletrabajo. En este sentido aseguró que "parece difícil negar que estos gastos puedan existir", pero si no se determina en el convenio colectivo, no hay ninguna norma que obligue al empresario a pagarlos.

## La Seguridad Social aplicará embargos a la extra de las pensiones

**Un criterio de Hacienda de legislaturas previas fija que la embargabilidad se produce sobre todo el ingreso salarial**

R. P. C. / J. P. C.  
MADRID

La Seguridad Social ha empezado a aplicar en la nómina extraordinaria de las pensiones de diciembre el criterio por el que el embargo de una prestación, si estuviese requerida por orden judicial, se extiende a la paga extra de los pensionistas. Hasta ahora, la parte de la paga extraordinaria no se sometía a embargo si el pensionista estaba bajo esta situación, aunque si veía embargada la parte ordinaria de su prestación, salvo en el caso de las nuevas pensiones. A partir de ahora, el embargo se ejecutará sobre la cuantía resultante de sumar la paga ordinaria y la extra en los dos meses que esta se cobra y se extenderá a todas las pensiones y no solo a las nuevas.

Fuentes de la Seguridad Social han asegurado que el Gobierno no ha modificado ningún criterio, sino que se ha limitado a cumplir y aplicar el criterio adoptado en legislaturas anteriores, incluso por Ejecutivos del Partido Popular.

Estas mismas fuentes han especificado que en la actualidad esta situación de tener la nómina embargada por distintos impagos afecta a unos 75.000 pensionistas, según adelantó ayer el diario *El Mundo*. Esta cantidad representa el 0,7% del total de diez millones de pensiones que paga mensualmente la Seguridad Social.

"Lo que ha sucedido en el mes de diciembre es la estricta aplicación legal del criterio mantenido en diversas consultas tributarias desde el año 2016 y por la propia Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en 2018", alegan desde el Ministerio de Hacienda, donde aseveran que "este Gobierno no ha modificado ningún criterio, sino que se ha limitado a cumplir la normativa y aplicar el criterio adoptado en legislaturas anteriores".

El ministerio recuerda que desde 2016, la Dirección General de Tributos



José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social.

ha respondido a varias consultas sobre los límites de embargabilidad del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, limitándose a aclarar cómo se ejecuta la norma, concluyendo que "se aplican sobre la totalidad de las percepciones salariales, incluyendo también la paga extraordinaria".

"El mismo criterio defendido en las consultas de la Dirección General de Tributos fue refrendado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en febrero de 2018", añaden.

Todos los pensionistas sobre los que pese el embargo de la nómina de su pensión verán, a partir de ahora, que dicho embargo se aplica a la totalidad de sus ingresos abonados por la Seguridad Social.

**El Ejecutivo dice que no hay cambio de criterio sino solo su estricta aplicación**

**La Dirección General de Tributos ha respondido a este tema desde 2016**



PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER  
PressReader.com +1 604 278 4604  
COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW