

ECONOMÍA Y TRABAJO



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ayer durante la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros. / ANDREA COMAS

Díaz desatasca el teletrabajo pero siguen abiertos frentes del diálogo social

El Gobierno negociará en las próximas semanas los ERTE, reforma laboral y pensiones

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
No hay descanso en el diálogo social. Ayer se aprobó en el Consejo de Ministros la ley que regula el teletrabajo y hoy los mismos negociadores vuelven a hablar de la prolongación

de los ERTE más allá del 30 de septiembre. El acuerdo sobre el trabajo a distancia ha sido el primer logro de un otoño muy cargado de negociaciones: ERTE, reforma laboral, falsos autónomos, pensiones. La ministra

de Trabajo, Yolanda Díaz, fue optimista sobre el resultado de las conversaciones que se retoman esta tarde: "Estoy esperanzada". Fuentes de la patronal son mucho más pesimistas: "Estamos en las antipodas".

Las dificultades para acercar las posturas en las negociaciones sobre los ERTE que se han visto en las semanas anteriores no han sido ahora un obstáculo para llegar a un punto de encuentro. "Separar los temas. No me influye que una cosa vaya bien y otra no tanto", apunta un dirigente de uno de los agentes sociales.

A pesar de estas palabras, el pacto entre el Ejecutivo, CC OO, UGT, CEOE y Cypyme sobre la regulación del teletrabajo ha sido trabajoso. La ministra Díaz echó mano del lenguaje épico al decir que "quizás esta ha sido la

negociación más difícil y más compleja" tras subrayar que es el quinto pacto que se alcanza desde que ella dirige esta cartera. Es cierto, que esta norma es la primera en que se regulan nuevos derechos y obligaciones para empresarios y trabajadores, algo muy diferente de los ERTE, tema en el que había un interés y una dirección compartida pese a los matices. Pero tampoco las anteriores han sido fáciles. De hecho, la resistencia de la patronal hasta el último momento ha sido la norma casi en cada ronda de negociaciones, como

en esta ocasión. De lo que no hay duda es que la regulación del teletrabajo establece un catálogo de normas sobre una cuestión que hasta ahora apenas contaba con un artículo en el Estatuto de los Trabajadores. En él se deja claro el carácter voluntario de esta modalidad de trabajo que antes de la pandemia apenas practicaba el 5% de empleados y ahora supera el 16%, según la EPA, y que después del coronavirus probablemente no volverá a caer a ese porcentaje tan bajo. La norma exige un acuerdo escrito entre el asalariado y la em-

presa, que deberá contener los medios necesarios para desarrollar las tareas y se hará cargo de los costes. También se deja mucho margen a la negociación colectiva, los convenios y los acuerdos de empresa.

"Es un acuerdo importante que regula una realidad que se ha impulsado mucho en los últimos meses. Y la realidad estaba muy desregulada en España", señaló Unai Sordo, líder de CC OO, tras dar el visto bueno al acuerdo. "Es un primer paso que tendremos que ir desarrollando. Este parto ha sido un parto de con-

cesiones", admitió Pepe Álvarez, de UGT. Por su parte, la patronal CEOE señaló que la norma "permitirá avanzar de forma ordenada en esta modalidad, especialmente una vez se supere la excepcional coyuntura con motivo de la covid-19".

El decreto ley aprobado por el Gobierno da paso a que sigan las negociaciones por los ERTE, paradas en los últimos días para cerrar la regulación del teletrabajo. El Ministerio quiere que se llegue a pactos. "Nos ponemos manos a la obra. Estoy convencida de que no saldremos de la mesa sin un acuerdo", declaró Díaz. Para que se cumplan estas predicciones, tendrá que cambiar la propuesta del Gobierno.

Regulaciones pendientes

Ni a empresarios ni a sindicatos les gusta que las exenciones en las cotizaciones de los empleados todavía afectados por ERTE sean menores que las de los que ya se han reincorporado a sus puestos. Tampoco comparten que las ayudas se focalicen en unos sectores concretos, con exenciones.

Ambas reivindicaciones no se dirigen a la ventanilla del Ministerio de Trabajo sino al de Seguridad Social. Como suele ser habitual en las últimas rondas de negociación, los sindicatos son más optimistas que la patronal sobre los resultados. Mientras estos días un dirigente sindical señala que ve elementos para llegar a un acuerdo, otro de una de las patronales casi cree que hay que volver al punto de partida y otro más recordaba su malestar por los datos del Ejecutivo por no tener cifras sobre el coste total de los ERTE entre prestaciones y exoneraciones.

No falta mucho tiempo para saber si las esperanzas de Díaz se cumplirán. El 30 de septiembre acaba la regulación y las ayudas actuales. Si no hay acuerdo, el Gobierno tendrá que tomar una decisión. Y después llegarán los otros capítulos que sugirió la ministra con cierta grandilocuencia: "Esta norma inaugura una ola de reformas incardinadas en el siglo XXI. Va a cambiar todo, la estructura nacional". Traducción: se refería a la regulación pendiente sobre los *riders* y los falsos autónomos, y, sobre todo, los traídos y llevados cambios en la reforma laboral.

OPINIÓN / JESÚS CRUZ VILLALÓN

De la emergencia a la permanencia

La intensa expansión del teletrabajo durante la pandemia ha impactado con fuerza sobre la organización de multitud de empresas y trabajadores. Durante el confinamiento hemos pasado de un 4,8% de trabajo a distancia hace un año hasta un 16,2% al segundo trimestre de 2020. El teletrabajo ha venido para quedarse, si bien no en las condiciones en las que se ha desarrollado en este período excepcional. Si el teletrabajo ha constituido una tabla de salvación frente a una emergencia de gran restricción de la movilidad, intentando hacer virtud de una necesidad, ahora se trata en una perspectiva de largo plazo de hacer necesidad de una virtud, logrando un modelo que proporcione todo lo que de bueno tiene el

teletrabajo. Frente a la excepcionalidad del estado de alarma, donde la totalidad de la jornada de trabajo se efectuaba a distancia durante el confinamiento, ahora el modelo prevalente que se vislumbra es otro intermedio de semipresencialidad; fórmula esta que precisamente puede ofrecer lo que de virtuoso tiene el teletrabajo y lo que de positivo tiene el trabajo presencial.

Superado el escenario de la covid-19, en una situación de normalidad, el teletrabajo aporta ventajas para las empresas como beneficios para los trabajadores; pero igualmente resulta indiscutible que presenta perceptibles riesgos y posibles efectos negativos para la productividad y para la garantía de los derechos de los

trabajadores. El reto se encuentra en conseguir el equilibrio que favorezca las ventajas del teletrabajo y conjure sus riesgos.

Un paso decisivo a tal efecto lo puede constituir el real decreto-ley aprobado ayer, que cubre una importantísima laguna de nuestra legislación laboral, la cual no había implementado el Acuerdo Europeo sobre la materia de 2002.

Las especialidades del teletrabajo son muchas y los silencios de la regulación hasta ahora eran del mismo calibre. Frente a ello, el nuevo texto legal ofrece una respuesta a los principales interrogantes que se plantean, pero con la suficiente flexibilidad como para otorgar un amplio juego al pacto entre las partes y, sobre todo, a la negociación colectiva. El texto

lleva el aval de haberse logrado el equilibrio de intereses entre las partes a través de un nuevo acuerdo de concertación social en esta nueva etapa política.

Todavía falta mucho por hacer, pues lo más difícil es llevar a la práctica lo que se presenta como un desiderátum en la nueva norma. A tal efecto, sobre todo, le corresponde una importante responsabilidad a la negociación colectiva. De ella depende que el modelo funcione con eficiencia, ofrezca una protección efectiva a los trabajadores y proporcione a las empresas un modelo suficientemente flexible que les permita implantar sistemas de organización del trabajo acomodados a la sociedad posindustrial de la innovación basada en un uso universalizado de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Jesús Cruz Villalón es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla.