

Las claves de la nueva regulación del teletrabajo que se aprobará hoy

El Consejo de Ministros dará luz verde a las condiciones del empleo a distancia

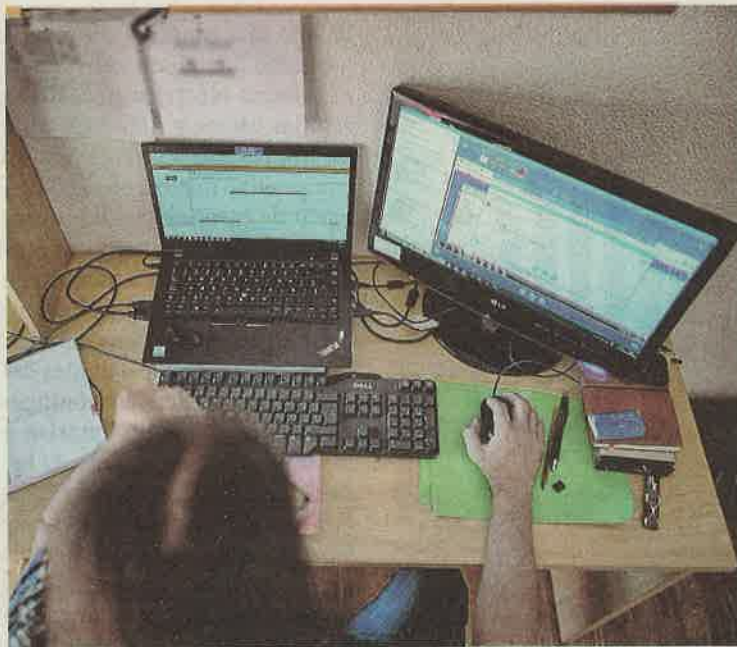
L. PALACIOS / J. M. CAMARERO

MADRID / COLPISA

El Consejo de Ministros aprobará este martes la ley del trabajo a distancia, una regulación que ha venido negociando con los agentes sociales en los últimos meses. La fumata blanca llegó después de una reunión maratónica, que arrancó a las 11.30 horas de ayer y se alargó hasta las 20.00 horas. Pero las negociaciones llevan ya un largo camino recorrido. El Gobierno aprueba así una normativa que se ha convertido en una exigencia tras la pandemia. Sobre todo por el contexto que dejó el estado de alarma decretado en marzo, que obligó a millones de empleados a realizar sus labores profesionales desde casa. Casi de un día para otro, una parte importante de la fuerza laboral del país se vio abocada a desempeñar sus tareas en su hogar, sin saber a qué derechos o deberes podían acogerse las plantillas y los empresarios. El texto definitivo, sobre el que este lunes llegaron a un acuerdo Trabajo, las patronales y los sindicatos, define qué se entiende por teletrabajo, quién asume determinados gastos y, sobre todo, su aplicación. Hoy mismo será sometido a votación en cada uno de sus órganos correspondientes. A falta de conocer los últimos detalles, en principio la ley no supondrá un cambio inmediato en las condiciones que tienen miles de trabajadores que permanecen aún en casa de forma excepcional para evitar la propagación del virus.

¿Cuándo es teletrabajo?

Para que un trabajador pueda acogerse a esta normativa debe-



Un empleado teletrabaja desde su casa con un portátil. EUROPA PRESS

rá realizar en remoto un 30 % de su jornada semanal durante un período de tres meses, es decir, al menos dos días a la semana. Esta tasa, que finalmente tuvo que elevarse por las presiones de la patronal y la oposición sindical, comenzó siendo del 20 %, lo que implicaba que con solo un día a la semana se pudiera considerar la prestación de teletrabajo de forma regular.

¿Quién asume los gastos?

Después de meses desempeñando sus funciones en casa, los empleados se preguntan si deben asumir gastos de servicios como el teléfono, Internet, el ordenador personal, la luz... En principio, habrá una solución intermedia, en la que el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad. Sin embargo,

no se recogen de forma explícita otros gastos, como la electricidad o el agua... Esto queda en manos de la negociación colectiva.

¿Lo aplicarán de forma retroactiva desde marzo?

Esta es la gran cuestión que retrasó el acuerdo. Los empresarios no querían que esta ley se aplicase en períodos excepcionales, como la actual pandemia. Es decir, la grieta que se había abierto en las últimas semanas es si la regulación debe aplicarse sobre empresas que ya hayan implementado el teletrabajo, por motivo del confinamiento. Si fuera así, tendrían que firmar un acuerdo individual para legalizar la situación y, al mismo tiempo, abonar los costes a sus plantillas. Se baraja la opción de que sí sea de aplicación para casos excepcionales pero que las compañías no tendrán que cambiar los contra-

tos ni acuerdos que tengan hasta que no pase la pandemia.

¿Dos tipos de empleados?

Aquellos que estén trabajando desde casa o vayan a los centros de trabajo tendrán los mismos derechos y deberes, en el sentido más extenso de estos términos, según apuntan fuentes gubernamentales. El texto establece igualdad de trato entre trabajadores y teletrabajadores: los empleados que presenten sus servicios a distancia tendrán los mismos derechos y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad, tiempo de trabajo, formación y promoción.

¿Habrá condiciones fijas?

En el acuerdo al que lleguen empresario y trabajador deberá hacerse, como contenido mínimo, el inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo, incluidos los consumibles y los muebles, así como datos de la vida útil o un período máximo para la renovación de los mismos. La empresa, por su parte, podrá «adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control» para verificar que los empleados cumplen con todas sus obligaciones y deberes. Eso sí, con la debida consideración a su dignidad.

¿Cuándo entra en vigor?

Habrà un período transitorio de un año, prorrogable a tres, para la aplicación de la norma a las relaciones laborales que ya estuvieran reguladas por un acuerdo o convenio colectivo.