

**TELETRABAJO**

# Implicaciones laborales del teletrabajo

Tras el trámite de consulta pública, el Ministerio de Trabajo publicó el pasado mes de julio el Anteproyecto de Ley que regula el trabajo a distancia (teletrabajo), que ya ha pasado el trámite de aprobación del dictamen del Pleno del Consejo Económico y Social.



**E**l 1 de septiembre se ha conocido un nuevo borrador de la futura norma que el Gobierno y los agentes sociales están trabajando actualmente para cerrar la normativa que regulará el teletrabajo en España y que, tal y como consta en el último borrador, afectará a los empleados que, como mínimo, trabajen el 30 % de la jornada laboral de esta forma.

Nadie descarta que el Gobierno lo pudiera tramitar mediante un Real Decreto a lo largo del mes de septiembre de 2020.

Tras la crisis sanitaria como consecuencia de la pandemia ocasionada por el impacto del coronavirus COVID-19 y el incremento de la prestación de servicios

a distancia que supuso, se evidenció la necesidad de regular este tipo de prestación de servicios.

**DESDE CASA, CON DERECHOS**

La futura norma, centra la regulación en los derechos relacionados con la carrera profesional, derechos de contenido económico, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, además de derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y derechos colectivos, fijando aspectos de interés sobre los tiempos de trabajo y descanso, el control de la actividad laboral, el derecho a la intimidad, la retribución y la compensa-

ción económica y las obligaciones preventivas.

Salvo que se establezcan cambios de última hora, la próxima **Ley del Teletrabajo**, contará con los siguientes puntos claves:

La futura norma fija aspecto de interés, como los tiempos de descanso o el derecho a la intimidad

- La norma aclara que se debe entender por trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo ocasional y presencial, los porcentajes de jornada

mínima que se deberá realizar para determinar una u otra modalidad, así como los derechos y garantías que se deben desplegar en cada situación.

- Se quiere fijar que, para que se considere teletrabajo, el empleado tiene que trabajar a distancia al menos dos días a la semana—el 30% de su jornada—. Si no se cumple ese mínimo, la empresa no tendrá obligación de compensar al trabajador por los gastos de luz, teléfono e Internet. La obligación de compensar estos gastos se regulará por convenio colectivo, al contrario que los gastos por equipamiento informático o mobiliario, que serán sufragados por la empresa.

**DESPACHOS RECOMENDADOS**



**JDA EXPERT LEGALTAX**  
www.jda.es  
938600370



**ESCURA**  
www.escura.com  
93 494 01 31



**MATEOS LEGAL**  
www.mateos.com  
93 476 00 50



**SPANISH VAT SERVICES**  
www.spanishvat.es  
91 599 52 49



**TARINAS**  
www.tarinas.com  
93 115 51 11

- Otras de las novedades pactadas es la obligación de que las empresas fijen criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de datos, así como que haya una política interna que preserve, entre otros aspectos, el derecho a la desconexión digital.

- La nueva legislación también incluirá la obligación de que los acuerdos firmados por empresa y trabajador incluyan entre otros puntos el horario de trabajo y las condiciones de disponibilidad, el inventario del equipamiento necesario, la enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por prestar el servicio a distancia y la forma de cuantificar la compensación que obligatoriamente tiene que abonar la empresa.



- El Gobierno se mantiene firme en dejar fuera de la Ley del Teletrabajo a los trabajadores del sector público, cuyo trabajo a distancia será regulado por otra norma.

### UN AÑO DE ADAPTACIÓN

Otra cuestión que destaca esta ley es el periodo transitorio para la adaptación de los empresarios a la nueva norma, donde se baraja un año, con posibilidad de ampliación a 2 años más si hay acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Actualmente, se considera que, para aquellas empresas que ya tengan acuerdos sobre teletrabajo, el plazo de adaptación será de un año (inicialmente se hablaba de tres años), salvo que las partes acuerden expresamente un plazo superior que no podrá superar los tres años.

## EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



La sociedad española, no sólo el sistema productivo, sino en todos sus ámbitos (personal, familiar, laboral...) ha constatado estos últimos meses la existencia, antes residual, del teletrabajo. Hemos descubierto (a la fuerza) que el teletrabajo tiene muchas ventajas y pocos inconvenientes para las empresas y los trabajadores. Y aunque, actualmente no existe ninguna regulación legal sobre el mismo, su implantación "por vía de los hechos", si no todos los días, sí de una forma mixta y combinada con el trabajo presencial, es algo que se va a normalizar en nuestras formas de trabajar. No hay duda de que el teletrabajo resulta una medida recomendable y de interés mutuo entre empresa y trabajador. Para los trabajadores, el teletrabajo ayuda a la conciliación de la vida personal y laboral, reduce el estrés, flexibiliza

los horarios, reduce los gastos y permite una mayor productividad. Para la empresa, reduce costes de estructura, permite conectar con los mejores candidatos sin importar el lugar desde el que trabajen, reduce el absentismo laboral, permite retener el talento y ayuda a la mejora de resultados al enfocar el valor en dichos objetivos, en lugar de en la gestión del tiempo. La situación afectada por la pandemia nos ha servido a todos de experiencia para constatar los excesos (por ambas partes) que conviene regular para dar seguridad jurídica y contenido a esta nueva forma de entender las relaciones laborales. El Gobierno, superada la tentación de regularlo a golpe de Decreto, ya está "al habla" con los agentes sociales con el fin de profundizar en una regulación consensuada del mismo. En breve lo sabremos.

**FRAN GARCÍA DE VINUSA CATALÁN**

*Abogado de JDA/SFAI*

ASESORIAS  NAPOLES SL

**ASESORÍA NÁPOLES**  
[www.asesoriasnapoles.es](http://www.asesoriasnapoles.es)  
93 468 58 10

 **CASTELLANA  
consultores**

**CASTELLANA  
CONSULTORES**  
[www.castellanaconsultores.com](http://www.castellanaconsultores.com)  
91 359 54 03

**FONT & YILDIZ**

**FONT & YILDIZ**  
[www.fontyildiz.com](http://www.fontyildiz.com)  
93 494 89 80

 **Fórum Jurídico**  
ABOGADOS

**FORUM JURÍDICO**  
[forumjuridicoabogados.com](http://forumjuridicoabogados.com)  
91 442 61 29

 **Gabinet Assessor  
Empresarial**

**GABINET ASSESSOR  
EMPRESARIAL**  
[www.gab-as.com](http://www.gab-as.com)  
93 317 60 74