LA COMPENSACIÓN POR EL TELETRABAJO DEPENDERÁ DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

* *Los expertos prevén que la regulación no será tan precisa como para fijar una contraprestación*
* *Los empresarios ven duplicados los costes, tanto de la oficina como de la modalidad a distancia*

Con la pandemia provocada por el coronavirus y el consiguiente confinamiento, muchos empleados se vieron en la obligación de tener que trabajar desde su propia casa. Una práctica muy poco desarrollada hasta ahora en España, que de hecho era uno de los países de Europa con menos experiencia en esto del trabajo a distancia.

Sin embargo, y pese a la buena acogida que ha tenido esta modalidad tanto para trabajadores como para empresarios, el teletrabajo se enfrenta ahora a una nueva normalidad, marcada por la voluntariedad y no por la obligación que hasta ahora ha supuesto. Y en este escenario el Gobierno ha iniciado el procedimiento para regular esta modalidad de trabajo, para garantizar que aquellos trabajadores que voluntariamente acepten esta modalidad no sufren una merma de ingresos o de derechos laborales.

"Todos los países de nuestro entorno han regulado ya el teletrabajo, que permite a las partes conocer sus derechos y sus obligaciones".

¿Qué aspectos sobre el teletrabajo deben ser regulados? ¿Qué conflictos pueden surgir? Destacan tres puntos principalmente.

El primero tendría que ver con el lugar de prestación de servicios. "No a todo el mundo le gusta el teletrabajo, tener que trabajar sistemáticamente fuera de la oficina, por lo que en la mayoría de casos se va a tender hacia sistemas mixtos de prestación de servicios en oficina y en casa". En este sentido, se prevé un paso al modelo híbrido, que permita las dos modalidades.

El segundo punto clave que debe resolver la regulación es el relativo al descanso y a la desconexión digital. Y es probable que la normativa "desarrolle alguna obligación" en lo relativo a estos dos aspectos.

[En casa no se pierde el tiempo: el éxito del teletrabajo implica una eficaz autogestión de la jornada laboral](https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10558893/05/20/En-casa-no-se-pierde-el-tiempo-el-exito-del-teletrabajo-implica-una-eficaz-autogestion-de-la-jornada-laboral.html)

Compensación de gastos

Pero el punto más conflictivo y el que más temores levanta entre los empresarios es el relativo a la compensación de los gastos de los trabajadores. "¿Qué pasa con los costes directos, la luz, internet, el software e incluso el mobiliario... todo lo necesario para que el trabajador pueda prestar sus servicios desde casa?”, “Hay algunas empresas", se explica, "que a título particular han establecido dentro de su política interna una compensación, como medida de fomento del teletrabajo".

"Se establecerá una compensación obligatoria por ley o se delegará en la negociación colectiva", prevé el experto. Una visión que comparte Sebastián Reyna, aunque en su caso prevé que la normativa no irá tanto al detalle y delegará la mayor parte en la negociación colectiva.

*Mientras tanto, los empresarios están pendientes del desarrollo de esta regulación, que aún se encuentra en una fase muy inicial*

"Hay compañías que consideran que el trabajador ya se está viendo compensado con el gasto que se ahorra en transporte, ya sea en el coste del transporte público o en gasolina y todo lo relacionado con el vehículo particular".

La otra preocupación de los empresarios es que se pueda producir una duplicidad de gastos. "Muchos ya han acometido una serie de inversiones en la oficina para adaptar los puestos, cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales... y temen que ahora tengan que compensar adicionalmente al trabajador". "La proliferación del teletrabajo no va a suponer un cierre de oficinas, se va a dar un sistema mixto de prestación de servicios tanto en casa como en la oficina, lo que exigiría continuar con el gasto en mantenimiento, duplicando los costes para la compañía".

[El Gobierno ultima regular por ley el teletrabajo y quiere que las empresas compensen los gastos de los empleados](https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10594303/06/20/El-Gobierno-ultima-regular-por-ley-el-teletrabajo-y-quiere-que-las-empresas-compensen-los-gastos-de-los-empleados-.html)

"El problema que afrontan muchas empresas es que estos costes se duplican: es decir, mantener el coste del alquiler, luz, agua y equipos de sus oficinas y a la vez pagárselo a los que trabajan desde casa es una situación compleja y que puede ser el gran bache de la negociación de esta ley. Mucho más incluso que los horarios o la desconexión, que son relativamente fáciles de adecuar sin coste para nadie".

¿Podría esta normativa dar al traste con los avances logrados en el ámbito del teletrabajo? "Una regulación demasiado maximalista y rígida desincentivaría, sin duda". "Pero si se logra un acuerdo en el diálogo social que modernice la negociación colectiva en este ámbito, puede ser una gran oportunidad".

"Si la Ley se centra en garantizar los mismos derechos a los trabajadores presenciales y en remoto y facilita la negociación de convenios ágiles y para empresas de menor tamaño se introducirá la flexibilidad necesaria para incentivar esta modalidad y convertirla en clave de un cambio del modelo productivo.