

**LAURA DELLE FEMMINE, Madrid**  
El Gobierno y los agentes sociales llegaron el pasado lunes a un preacuerdo para regular el teletrabajo, que fue finalmente aprobado ayer en el Consejo de Ministros a través de un decreto ley. Esta modalidad laboral era residual en España hace pocos meses, pero la pandemia y las restricciones impuestas para limitar los contagios han disparado las horas trabajadas en remoto y han obligado al Ejecutivo a buscar un marco legal que permitiera gestionar este formato telemático. Tras meses de negociaciones, la nueva normativa ya tiene luz verde. Entrará en vigor a los 20 días desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) y después se tramitará como proyecto de ley en el Parlamento. Estas son las principales claves de la nueva regulación:

**Definición.** Trabajar incluso un día entero de vez en cuando no será considerado teletrabajo, sino un elemento de flexibilidad que se reconoce a los trabajadores. Para que las reglas del nuevo decreto se apliquen, hace falta que las horas trabajadas en remoto sean por lo menos el 30% de la jornada durante un período de tres meses; es decir, más de un día y medio a la semana.

**Gastos.** La norma establece que la empresa tiene que encargarse de la dotación y mantenimiento de los medios y equipos que necesita el empleado para trabajar; en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo de teletrabajo. El texto también señala que el "desarrollo" de la actividad tiene que ser sufragado o compensado por la empresa, ya que el trabajador no puede asumir los gastos relacionados con los equipos y el resto de medios que le hacen falta para realizar su actividad. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para determinar y compensar estos gastos.

**Acuerdo previo.** Hay que formalizar un acuerdo escrito entre trabajador y empresa. El empleador tiene 10 días para entregarlo a los representantes de los trabajadores y después tendrá que remitirlo a la oficina de empleo. Aunque los detalles se establecerán de acuerdo con la negociación colectiva, la nueva ley fija un "contenido mínimo obligatorio" que tiene que estar en el acuerdo. Entre los 12 puntos que destaca el texto están el inventario de los equipos y herramientas necesarias para desarrollar la actividad en remoto —incluidos los consumibles y los elementos muebles—, los gastos en los que puede incurrir el trabajador y la modalidad para cuantificarlos y compensarlos, los horarios de trabajo o reglas de disponibilidad, el lugar elegido para teletrabajar, los medios de control a disposición de la empresa, la duración del acuerdo y las instrucciones para ejercer la actividad. También entrarán en este acuerdo las instrucciones de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

La ley entrará en vigor a los 20 días de publicarse en el BOE y no se aplicará si el modo remoto se debe a la pandemia

## Las claves del nuevo decreto del teletrabajo

**Pandemia.** Los representantes de los empresarios presionaron en las últimas reuniones para que en las situaciones de teletrabajo que se han materializado como efecto de la pandemia (es decir, por circunstancias excepcionales) no sea obligatorio suscribir formalmente un acuerdo entre empresa y trabajadores. En las negociaciones del lunes, este fue uno de los escollos a superar. Finalmente, la fórmula elegida prevé que las empresas seguirán aplicando la normativa laboral ordinaria, pero deberán dotar a los trabajadores de "los medios, equipos, herramientas y consu-

Será la empresa quien sufrague los equipos necesarios al trabajador

Ambas partes deberán firmar un acuerdo escrito y reversible



Una trabajadora realiza su labor desde su domicilio en Barcelona en el mes de abril. / ENRIC FONTCUBERTA (EFE)

## Flexibilidad horaria, control de jornada y vigilancia

El decreto establece que se pueden fijar unos tiempos de disponibilidad obligatoria. Esto es, se reconoce la flexibilidad horaria —según lo establecido en el acuerdo de teletrabajo y la negociación colectiva, y siempre y cuando se respete la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso—, pero a la vez empresario y trabajador pueden negociar si en determinadas franjas horarias el empleado tiene que garantizar su disponibilidad. También se mantiene el sistema de registro horario, que deberá incluir el momen-

to de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

El trabajo en remoto será voluntario para el empleado y la empresa. También es reversible, y este derecho se tiene que ejercer en función de lo que fije la negociación colectiva o el acuerdo firmado entre empresario y trabajador. Se prevé asimismo que será voluntaria —para ambas partes— la modificación del porcentaje de presencialidad, que tendrá que llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o el

acuerdo de empresa. El decreto también determina que la empresa puede controlar que los empleados cumplan con su trabajo, pero no aclara cómo. Dispone que la empresa podrá adoptar las medidas que considere "más oportunas de vigilancia y control", incluso a través de medios telemáticos, siempre en el respeto de la dignidad e intimidad del trabajador.

La nueva ley también determina que los empleados que teletrabajen no podrán sufrir perjuicios por la retribución, ni por permanencia en el puesto, tiempo de trabajo, formación o promoción profesional. Y se les reconocen los mismos derechos en conciliación y corresponsabilidad, así como a la desconexión digital.

Es decir, el teletrabajo no tendrá que formalizarse, pero el empresario sí tiene que dotar a los empleados de los medios para trabajar. En cuanto a los gastos, la redacción es más ambigua: "En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados". El texto no especifica a qué gastos se refiere la norma —ni distingue qué se entiende por "medios" y por "gastos"—, ni qué soluciones se pueden encontrar si no hay acuerdo en la negociación colectiva ni desde cuándo se empezarán a pagar.

El texto también establece que si existía en la empresa una regulación interna sobre teletrabajo, la nueva ley será aplicable cuando esta caduque. Si no hay plazo de duración, la nueva ley se aplicará pasado un año desde su publicación en el BOE, aunque las partes pueden acordar un tiempo mayor, de un máximo de tres años.

## El Ejecutivo amplía plazos para facilitar el acceso al ingreso mínimo vital

**EL PAÍS, Madrid**  
El Consejo de Ministros modificó ayer el real decreto por el que se creó el ingreso mínimo vital para "facilitar y flexibilizar" el acceso a la prestación tras evaluar sus tres primeros meses de funcionamiento. Entre las novedades, se amplía al 31 de diciembre el plazo para beneficiarse de la retroactividad: se concederá la ayuda con efectos retroactivos a 1 de junio a todas aquellas solicitudes que cumplan los requisitos y que se hayan presentado a fin de año. También se amplía a seis meses el plazo para resolver las solicitudes, "garantizando" que se tramitarán todas las recibidas.

El ministro de Seguridad Social, ya adelantó en agosto que revisaría el funcionamiento del ingreso mínimo en septiembre ante el retraso acumulado en la tramitación de las ayudas. Tras esa revisión, el Gobierno acometió ayer a algunas mejoras "que permiten dar respuesta en un menor plazo de tiempo" a las solicitudes, según dijo la ministra de Hacienda, María José Montero.

En primer lugar, el Gobierno se da más plazo para resolver y notificar las solicitudes, "garantizando la tramitación de todas las peticiones recibidas hasta ahora sin que se produzca ninguna desestimación por silencio administrativo negativo". En cuanto a la ampliación de la retroactividad, se hace para que nadie se quede sin su prestación a causa del atasco administrativo.

### Permiso para padres

En cuanto a los trámites, se permitirá el cruce de datos con los padrones municipales, de forma que el solicitante no tenga que aportar la documentación dependiente de ellos. Igualmente, las comunidades podrán certificar el cumplimiento de requisitos de aquellos que estén recibiendo prestaciones autonómicas, a excepción del criterio de "vulnerabilidad económica, que se comprueba con la Agencia Tributaria o las haciendas forales".

Asimismo, el Gobierno aprobó ayer la prórroga hasta final de año del plan Me cuida, que permite a los trabajadores adaptar o reducir hasta el 100% su jornada laboral para poder hacerse cargo del cuidado de un familiar contagiado de covid-19. Y en los próximos días, según avanzó el secretario de Estado de Derechos Sociales, Ignacio Álvarez, aprobará la baja laboral para los padres cuyos hijos hayan sido puestos en cuarentena por un positivo de covid-19 en sus clases. "Es una medida esencial y será implementada en los próximos días", afirmó el secretario de Estado.