

Publicidad



JUEGA CON RESPONSABILIDAD +18



ES NOTICIA [Coronavirus Valencia](#) [Coronavirus España](#) [Mascarilla](#) [Gibraltar](#) [Herencia Borbones](#) [Horóscopo hoy](#) [Zapatero](#) [Alquiler vivienda](#) [Playas españolas](#)

Síguenos en [f](#) [t](#) [i](#)

NACIONAL SEVILLA

Inicio sesión >

ABC ECONOMÍA

Buscar

España [Internacional](#) [Economía](#) [Sociedad](#) [Madrid](#) [Familia](#) [Opinión](#) [Deportes](#) [Gente](#) [Cultura](#) [Ciencia](#) [Historia](#) [Viajar](#) [Play](#) [Bienestar](#) [Más](#)

ABC ECONOMÍA [Inmobiliario](#) [Declaración de la renta 2019-2020](#)

Así pagarán las empresas el «plus del teletrabajo» a los empleados que realicen su labor a distancia

La Ley del Trabajo a Distancia contempla mecanismos de compensación de gastos para las plantillas que se pactarán en los convenios colectivos o de forma individual



0:00 / 1:00

La experiencia del telerabaja lejos de la oficina no ha sido igual para todos - AFP / Vídeo: Teletrabajo: ¿Cómo se regulará en el futuro? - ABC Multimedia

16 [Teresa Sánchez Vicente](#) SEGUIR



Actualizado: 31/07/2020 10:39h

GUARDAR



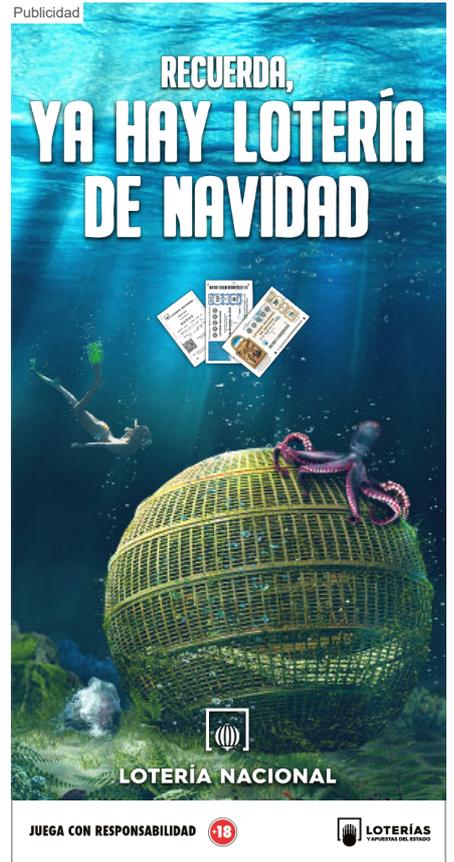
El teletrabajo se ha impuesto a la fuerza en algunos sectores productivos, sobre todo entre los que requieren mayor cualificación, de un día para otro en España. La pandemia del coronavirus y la necesidad de mantener la distancia social han sido las causas directas de que más de tres millones de ocupados, el 16,2% del total según la última EPA, hayan prestado sus servicios desde su domicilio «más de la mitad de los días» durante el segundo trimestre del año. Este porcentaje supone casi

NOTICIAS RELACIONADAS

Trabajo accede a desvincular el teletrabajo de la conciliación

Ley del teletrabajo: la empresa mantendrá el mismo sueldo, correrá con los gastos y garantizará el empleo

Publicidad



JUEGA CON RESPONSABILIDAD +18



Buscar

Inicio sesión > [Menú](#)

951.800 personas -un 4,8%- admitía ejercer sus labores a distancia. «El teletrabajo ya existía antes del coronavirus y estaba creciendo gracias a la disponibilidad de medios telemáticos potentes y a un coste asumible. Con la pandemia no ha habido más remedio que 'imponerlo' para seguir atendiendo las operaciones y a los clientes. Hemos aprendido muy rápido que sus posibilidades son mayores de lo que pensábamos. No obstante, también empezamos a aprender las derivadas negativas que tiene respecto al nivel de compromiso de los empleados, la productividad real, la invasión del tiempo y el espacio privados, la escasa preparación de los jefes para gestionar equipos virtuales, los conflictos familiares y los efectos psicológicos y físicos de la soledad o de los espacios pequeños», explica Susana Marcos, CEO de PeopleMatters.

La experiencia del trabajo lejos de la oficina no ha sido igual para todos. Los sindicatos han denunciado jornadas de sol a sol en algunos casos, horas extras sin abonar ni compensar y la imposibilidad de acogerse al derecho a la desconexión digital, que está regulado en España desde 2018. Además, **una gran parte de las plantillas han tenido que soportar los gastos derivados de su actividad y la han desarrollado con equipos de titularidad personal** por no contar con material de la empresa. La irrupción repentina de esta modalidad laboral ha pillado por sorpresa a todos, incluido el Gobierno, quien ahora trabaja con patronal y sindicatos para sacar adelante la futura Ley del Teletrabajo, donde se establecerá, entre otras cuestiones, que los empresarios asuman los costes inherentes a esta práctica.

En base a la consulta al último borrador referente al anteproyecto de la Ley del Trabajo a Distancia, Pere Vidal, abogado laboralista y profesor de la UOC, confirma que **la normativa contempla «mecanismos de compensación de gastos»** para los empleados que desarrollen el trabajo a distancia de modo no ocasional, es decir, de forma regular. Vidal también incide en que esta modalidad laboral se ejercerá **«con una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá ser impuesta por ninguna vía» ni por parte del empresario ni tampoco por la del trabajador**, aunque sí se detallarán situaciones por las que un porcentaje de la plantilla tendrá preferencia en base a determinadas circunstancias.

De este modo, la compañía estará obligada a aportar todos los medios necesarios para la actividad laboral, tal y como desvela el profesor de la UOC: «La persona trabajadora tiene, además, el derecho a ser compensada por cualquier gasto, directo o indirecto, que pudiera ocasionarle el desarrollo del trabajo a distancia». Sin embargo, no se establecerá una forma de cálculo fija y común para los empleadores. «El último borrador del anteproyecto de ley establece que en **el acuerdo individual del teletrabajo deberá pactarse esta forma de cuantificación de la compensación**, además dice que se pactará individualmente o que se estará a lo que se haya previsto en convenio colectivo».

«Hay representantes de los trabajadores que solicitan hasta un servicio de limpieza en el domicilio, esto no está tan claro; otras partidas como la factura de internet, por ejemplo, sí la tendrá que pagar la empresa» (Pere Vidal, abogado laboralista)

Para Vidal, lo recomendable sería **fijar una cantidad exacta mensual o anual para que el trabajador no tenga que estar pasando facturas constantemente** al departamento de Recursos Humanos y que se abone mediante un «plus de teletrabajo». «Si el trabajador cree que a final de año ha gastado más de lo acordado, tendrá que acreditarlo», añade. «El teletrabajo no debe suponer que se dupliquen los costes, ya que si dispongo de un puesto de trabajo presencial, el hecho de trabajar a distancia no tiene que duplicar el coste, de alguna forma debería compensarse partiendo de la base de que el teletrabajo es voluntario tanto para la empresa como para el trabajador. Hay **representantes de los trabajadores que solicitan hasta un servicio de limpieza en el domicilio**, esto no está tan claro; otras partidas como la factura de internet, por ejemplo, sí la tendrá que pagar la empresa», puntualiza el profesor de la UOC.

«La lista de medios necesarios es extensa, pero ello no significa que la empresa tenga que asumir todos estos costes para todos los empleados y en un 100%. Por ejemplo, en un puesto que no requiere el desarrollo de llamadas frecuentes, no se incluiría teléfono o, en un puesto que implique costes de desplazamiento, la empresa solo cubrirá la parte proporcional correspondiente (kilometraje o realizando un prorrateo entre días laborales y no laborables). Por otra parte, los empleados que teletrabajen es probable que tengan que asumir ajustes, por ejemplo, **si un empleado está cobrando un plus por desplazamiento, gasolina, viajes, manutención, etc., esta cantidad se verá ajustada proporcionalmente**, en la parte correspondiente a los viajes o traslados efectivamente realizados», precisa Begoña Casas, profesora del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad Europea de Madrid. .

Gastos añadidos

En referencia a las compras o pago de recibos que han salido del bolsillo de los trabajadores, Antonio Gallardo, experto del portal iAhorro relata que, durante la pandemia, los principales gastos asumidos han sido los dedicados a los equipos informáticos ya que **algunas empresas no han podido proveer de ordenadores a sus plantillas, los destinados a adecuar el espacio de trabajo y el abono de «servicios como la electricidad e internet»**. «Estar presente en el hogar más horas de lo habitual repercute especialmente en la climatización con más calefacción en invierno y más aire acondicionado en verano y en consecuencia, se elevan de forma importante algunas facturas», señala Gallardo.

Por ello, Gallardo cree que **«sería justa una compensación económica al igual que algunas empresas aplican otros pluses para el transporte»**. También ve adecuado los incentivos a compañías que promuevan esta modalidad laboral. «La empresa podría obtener ciertas ayudas, por ejemplo, con algún tipo de reducción en los seguros sociales para al menos en el corto plazo compartir esos gastos. Porque además de este cambio de gastos lo que sí existe es un claro beneficio social no solo por la disminución de riesgos, sino también por menos congestiones de tráfico, menos usos del transporte público, reducción de la contaminación y mejoras de eficiencia por dedicar menos tiempo al desplazamiento».

Doble coste para el empresario

LO MÁS LEÍDO EN ABC

Economía	ABC
1	El Ministerio de Agricultura premia los dos mejores vinos españoles de 2020 
2	El PIB se hunde un 18,5% en el segundo trimestre y la economía entra en recesión técnica
3	¿Cuánto ha subido el paro en cada país de la UE desde que empezó la crisis? 
4	Así pagarán las empresas el «plus del teletrabajo» a los empleados que realicen su labor a distancia 
5	Inditex cerrará sus tiendas de los aeropuertos de Madrid y Barcelona 

AEPLA



Sanidad vegetal e infanzonada: la base de una alimentación segura

Durante la histórica cumbre celebrada por la CEOE el pasado junio en la que se ofrecieron distintas ideas sobre cómo plantar cara a la crisis del coronavirus, las empresas se mostraron reacias a sufragar estos cargos por suponer un desincentivo a este sistema y recordaron que el teletrabajo es **una herramienta laboral y no un derecho del trabajador**. «Ha funcionado porque no está regulado; si se regula y las empresas deben asumir gastos como el alquiler, la luz, etc.... no habrá tanto teletrabajo», advirtió el presidente de la castellanomanchega Cecam, Ángel Nicolás, durante una de las citadas jornadas. El líder de la CEOE, Antonio Garamendi, también se unió a las críticas por los riesgos de regular mal el teletrabajo. «Si tengo que contratar y se me ponen condiciones imposibles y que no pueda gestionar a mi plantilla, es que yo mañana puedo contratar en Portugal... El mundo es global y la digitalización es global. Cuidado cómo se plantea esto», afirmó Garamendi en una entrevista en Onda Cero.

El **tamaño de cada empresa será clave para calcular** si la próxima ley y la obligatoriedad de que las empresas corran con los gastos hacen que salga a cuenta la implantación de este sistema. «Hay una serie de costes que se mantienen, como personal, mantenimiento de infraestructuras o la parte fija de los suministros (luz, agua, calefacción, etc. ...) o el wifi. Hay **otros costes que se verán reducidos, como la parte variable del consumo de agua, luz o la amortización de los activos tangibles**. Algunos costes ligados a empleados con presencialidad también pueden verse reducidos (por ejemplo, vigilantes de seguridad o recepcionistas), en caso de disminuir el período de apertura de las instalaciones. Finalmente, habrá otros costes que pueden aumentar, por ejemplo, si la compañía precisa adquirir nuevos equipos para los empleados», detalla la profesora de la Universidad Europea de Madrid .

El tiempo de jornada laboral presencial o a distancia también será un factor determinante para cuadrar las cuentas. Los expertos consultados plantean que **aquellos que se adhieran al teletrabajo deben desempeñarlo durante toda su semana laboral** para que suponga un ahorro en las cuentas de la compañía. «Está claro que cuando las pequeñas empresas cerraron en el confinamiento se produjo un ahorro en los servicios de electricidad y climatización, mientras que otros gastos importantes se mantuvieron como alquileres o la cuota de internet. Pero **ya con los lugares de trabajo abiertos**, aunque parte de la plantilla tenga teletrabajo el ahorro es mínimo e incluso inexistente», considera Gallardo.

«Pensar en el teletrabajo como una vía indirecta para obtener una mayor retribución, o para que la empresa traslade costes a las personas trabajadoras sería un enfoque erróneo y probablemente disuasorio» (Antonio Gallardo, experto del portal iAhorro)

La estabilidad y el largo plazo serán fundamentales para que este sistema compense a los empresarios. «Los ahorros en los gastos de alquiler o amortizaciones y la parte proporcional de los suministros (red de comunicaciones, calefacción y electricidad) tendrían lugar **si se trata de un teletrabajo estable que permita a la empresa**

Institute. «Lo idóneo es que se busque un análisis donde se contabilicen ahorros y costes de ambas partes y se guíe por el principio de que ninguna parte se enriquece injustamente. Pensar en el teletrabajo como una vía indirecta para obtener una mayor retribución, o para que la empresa traslade costes a las personas trabajadoras sería **un enfoque erróneo y probablemente disuasorio** del uso de esta deseable medida de organización del trabajo», puntualiza.

«Si el teletrabajo es total puede compensar por la reducción de espacio en la oficina; en cambio, si es parcial, por ejemplo, de dos días por semana a veces puede ser un desincentivo. Si tengo que **mantener el puesto presencial y abonar la herramientas en casa, esto puede suponer un doble gasto para el empresario**. Si no se cuantifican bien los costes, nos vamos a encontrar con empresas que no van a ofrecer esta situación», coincide el profesor de la UOC, Pere Vidal.

Regulación y remuneración

Sin embargo, para Vidal la regulación de esta modalidad laboral es necesaria ya que cree que ha llegado para quedarse en España. «El **teletrabajo derivado del Covid-19 no es la fórmula que todos deseamos**. De un día para otro, se mandó a los trabajadores a casa y no se estableció de forma ordenada y pactada, sino que supuso trasladar el ordenador de sitio y sin respeto a derechos relativos a la jornada y el tiempo de descanso. Se ha tratado más bien de un 'telepresencialismo' ya que algunos jefes pensaban que el trabajador se escaqueaba y se le ha bombardeado con mensajes, videollamadas o correos», sentencia.

Además, este modelo de organización puede ser positivo para la productividad en muchos casos. «El teletrabajo favorece el trabajo por objetivos y puede permitir visibilizar y premiar a los empleados más comprometidos, brillantes y productivos. Ello puede conducir indirectamente a un sistema de plan de carrera y promoción objetiva, basado en el mérito, esfuerzo y el talento, no tanto en el 'presencialismo' o 'dejarse ver'. La crisis generada por el covid-19 está permitiendo que se revisen muchos aspectos -no solo éste, sino también otros- como: la remuneración basada en el compromiso, una nueva dimensión de la responsabilidad, la autenticidad y la aportación extraordinaria de muchos trabajadores», destaca Casas, de la Universidad Europea.

Trasvase del consumo

No obstante, Blasco, de Adecco, recuerda que **el trabajador también sale ganando en algunos aspectos económicos**. «Los gastos que se generan al teletrabajar tienen que ver con mayores consumos de suministros, pero a cambio también **hay ahorros como la comida en establecimientos de restauración, los importes dedicados al desplazamiento** (transporte público, combustible, deterioro vehículo privado) o los de vestuario. Los **cálculos son difíciles de hacer porque dependen de cada caso particular**, por eso sería necesario que esta regulación se llevara a la negociación colectiva, de sector, empresa o incluso acuerdos individuales en función de cada situación concreta».

GRÁFICO INTERACTIVO

Este es el calendario laboral de 2020 de cada comunidad

Consulta en el interactivo los festivos del próximo año en cada comunidad autónoma

Publicidad

«Todos estos 'ahorros' de unos y otros serán los 'no ingresos' de muchos negocios que han vivido del desplazamiento de las personas a sus lugares de trabajo, en favor de otros emergentes que prestan sus servicios en los domicilios» (Susana Marcos, CEO de PeopleMatters)

Estos importes que ahora no desembolsa el trabajador **son también ingresos que dejan de percibir otros por la reducción del consumo**. «No debemos olvidar, no obstante, que todos estos 'ahorros' de unos y otros serán los 'no ingresos' de muchos negocios que han vivido del desplazamiento de las personas a sus lugares de trabajo, en favor de otros emergentes que prestan sus servicios en los domicilios. ¿Cuál será el efecto secundario de esto?», plantea la CEO de PeopleMatters.

Desde Nielsen confirman que **los hábitos de consumo han cambiado tras la implantación de este modelo organizativo**. «El teletrabajo implica más tiempo en casa, mayor consumo en el hogar, cambio en algunos patrones de compra, mayores posibilidades para la propia cocina en el hogar o para el 'delivery' o el comercio online. Sin duda, la distribución (supermercados, hipermercados...) se va a ver beneficiada en los próximos meses, pero dependiendo de cuánto teletrabajo se instale como natural en nuestra sociedad, también quizás en los años venideros», señala la directora general para España y Portugal de Nielsen, Patricia Daimiel.

[VER LOS 16 COMENTARIOS](#)

TEMAS

[Recursos Humanos](#) [España \(País\)](#) [Portugal](#) [Nielsen](#) [CEOE](#)
[Teletrabajo](#) [Consumo](#) [Ahorro](#) [Trabajo](#)

TE RECOMENDAMOS

Santiago Segura, harto de las críticas por su postura política: «Ponga una foto mía en su sótano y dispare»

Sonia Ferrer y Pablo Nieto son la pareja sorpresa del verano

El desliz de Ayuso con un micrófono abierto en una rueda de prensa

Acciones de Amazon: solo 200€ podrían ser suficientes para conseguir un segundo salario...

The Markets Guide

Intestino: Olvidate de los probióticos, y haz esto en lugar de eso

Nutravia

Por fin llega a Madrid la empresa que compra casas en 7 días

[ÚLTIMAS NOTICIAS](#)