

El Tema del Día Impacto del Covid-19

El coste laboral aumenta un 4,5% por el cierre económico

Los expertos piden flexibilizar el mercado para evitar una pérdida masiva de empleos

Ignacio Faes MADRID.

El coste por hora trabajada aumentó en el primer trimestre un 4,5% respecto al mismo periodo de 2019, su mayor alza desde el segundo trimestre del año pasado. Este dato es consecuencia del menor número de horas trabajadas tras el cierre económico por la pandemia del coronavirus y la declaración del estado de alarma desde mediados de marzo, según los datos provisionales del Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) publicados

ayer por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La economista Almudena Semur destaca que este dato es consecuencia directa de la “hibernación económica” decretada por el Gobierno por la crisis del coronavirus. Además, Semur destaca que este dato será determinante para la creación de empleo. “Será determinante de cara a la creación de puestos de trabajo, porque va a desmotivar a las empresas”, señala.

A su juicio, “hay que explorar vías de flexibilización del mercado laboral y bajadas de las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación”. Almudena Semur descarta bajadas de salarios para paliar el problema. “No es cuestión de reducir los ingresos de los trabajadores, sino de compensar esta

Los economistas recomiendan compensar esta subida de los costes con las cotizaciones

subida de costes vía cotizaciones y con más flexibilidad en los contratos”, añade

Por componentes, el coste salarial se incrementó un 4,6% en relación al primer trimestre de 2019, en tanto que los otros costes avanzaron un 4,2%. El coste laboral, excluyendo pagos extraordinarios y atrasos, creció un 4,4% interanual en el primer trimestre de 2020. Eliminando los efectos estacionales y de

calendario, el coste laboral por hora trabajada avanzó un 3,5% en el primer trimestre en relación al mismo periodo de 2019, tres décimas más que en los últimos tres meses del año pasado y su mayor alza desde el último trimestre de 2009. Con este repunte, se encadenan once trimestres de tasas positivas en la serie corregida.

Dentro del coste laboral total, se incluye el coste salarial, que repuntó un 3,5% interanual en la serie corregida, mientras que los otros costes subieron un 3,6%. Por su parte, el coste laboral, excluyendo pagos extraordinarios y atrasos, registró un crecimiento del 3,6% interanual en el primer trimestre de 2020.

En tasa trimestral, el coste laboral por hora trabajada aumentó un

1,2% en la serie corregida de efectos estacionales y de calendario, ampliando en tres décimas el avance trimestral del periodo octubre-diciembre de 2019.

Este resultado fue consecuencia de un incremento trimestral del coste salarial del 1,4%, superior al que experimentaron los otros costes, que aumentaron en este caso un 0,5% entre enero y marzo en la serie corregida.

Sin tener en cuenta el ajuste estacional y de calendario, el coste laboral se desplomó un 9,1% entre enero y marzo de este año por el menor peso de los pagos extraordinarios respecto al trimestre anterior.

Este descenso trimestral se debe a la caída en un 11,2% del coste salarial, frente a un retroceso de los otros costes del 2,3%.

Las empresas deben correr con los gastos del empleado en teletrabajo

El Ministerio de Trabajo arranca su regulación con una consulta pública

Ana Miguez MADRID.

El Ministerio de Trabajo ha publicado una consulta pública para regular el teletrabajo, afianzado en España ante la pandemia del coronavirus. La compensación de los gastos que asumen los teletrabajadores es una de las necesidades que ha visto más clara el Departamento que dirige Yolanda Díaz. A juicio de la ministra, es preciso equilibrar el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para las empresas.

El apartado de los gastos es un debate abierto. En una entrevista con *Status* (la web de estilo de vida de *elEconomista*), el experto en bienestar laboral y profesor de la UOC Manel Fernández ha considerado que la empresa debería hacerse cargo de todos los gastos del teletrabajo, tanto técnicos –línea de teléfono o Wifi–, como ergonómicos –mobiliario de oficina–.

En la misma línea se han pronunciado los sindicatos, que ven justo que la empresa pague una tarifa fija mensual o prorrateada que cubra los gastos derivados del uso del espacio, conexión a Internet, energía, calefacción, limpieza y mantenimiento, además de hacerse cargo del gasto en muebles, ordenadores y suministros de oficina.

Otras voces van más allá y, por ejemplo, UGT reclama que se regule por convenio. “No podemos permitir que los empresarios aprove-



Empleada en teletrabajo. ISTOCK

chen la oportunidad para imponer el teletrabajo como medio para ahorrar en costes a cuenta de los trabajadores, socavando sus condiciones de trabajo y vulnerando el derecho a la desconexión digital”, según la organización sindical.

Siguiendo con la consulta pública de Trabajo, el Ministerio también quiere una igualdad de trato entre los empleados que elijan teletrabajar y los que no con un marco

que fije la promoción y la formación profesional para todos. De cara a la organización de la jornada, también ve necesario imponer los tiempos máximos de trabajo y los mínimos de descanso, así como la distribución flexible del tiempo de trabajo. En cuanto a los riesgos laborales, pide contemplar los aspectos preventivos relacionados con la fatiga física y mental, el uso de pantallas y el aislamiento.

La privacidad es otro de los aspectos que pretende regular Trabajo. Con esta ley, quiere asegurar al trabajador sus derechos de privacidad, a pesar de trabajar a través de dispositivos digitales en remoto. Una circunstancia que no impediría a las empresas realizar un control sobre el empleado, para garantizar que cumple con su contrato.

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ya anticipó en varias ocasio-

nes que la regulación del teletrabajo era algo que estaba contemplado antes de la crisis del Covid-19; sin embargo, la irrupción de este sistema, que antes del confinamiento afectaba a menos del 10% de los empleados y ha pasado a más del 30% de los mismos, habría acelerado su tramitación.

Y es que, en palabras de Díaz, el actual artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, donde está regulado ahora el teletrabajo, es insuficiente y obsoleto. La consulta pública previa al proyecto normativo para regular el teletrabajo estará disponible hasta el 22 de junio.

Regular los 'riders'

Junto a esta consulta, Trabajo también ha iniciado otra de cara a la elaboración de la normativa para regular y asegurar la protección laboral de las personas trabajadoras en plataformas digitales, fundamentalmente los *riders* (repartidores en moto o bicicleta). En esa consulta, informa *Efe*, también abierta a la participación hasta el 22 de junio, se señala que la cobertura y protec-

La regulación se ha acelerado, pero ya estaba prevista por el Gobierno antes del confinamiento

ción de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de estos modelos de negocio es “capital”, ya que conlleva la aplicación de regímenes jurídicos distintos con distintas condiciones.

Y, entre esas condiciones, se señalan, entre otras, la garantía de un salario cuyo suelo viene determinado por una norma legal, en alusión al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).