

"La regulación urgente del teletrabajo en pleno rebrote puede haber distorsionado la fluidez de un diálogo que satisfaga a las pretensiones de todas las partes"

Estas valoraciones han sido dadas a conocer hoy por el Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, debido a la publicación en el B.O.E. del Real Decreto-Ley por el que se regula el trabajo a distancia, que mejora la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad, y que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento con motivo de la crisis de la Covid-19

Antes de que estallara la crisis sanitaria, un 7,9% del total de personas ocupadas en España afirmaba teletrabajar, esto es, 1,5 millones de personas, según el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, en el cuarto trimestre de 2019. En los últimos años, la proporción de ocupados que trabajan al menos ocasionalmente desde su hogar no paraba de crecer. En los últimos 6 meses, y dada la situación que se está viviendo, esta cifra se ha multiplicado hasta abarcar a una gran parte de los ocupados nacionales con más de 3 millones de teletrabajadores, debido a la Covid-19.

El actual artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores estaba obsoleto y no recogía el teletrabajo. Hoy miércoles 23 de septiembre, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley por el que se regula el trabajo a distancia. En este contexto, Adecco Group Institute, el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco, quiere valorar la aprobación de esta nueva ley que marcará un antes y un después en el mercado laboral de nuestro país.

Después de ocho años en los que el Real Decreto-Ley 3/2012 modificó el trabajo a domicilio para convertirlo en trabajo a distancia, hoy por fin se tiene una norma que defina y desarrolle el concepto del teletrabajo.

Con este nuevo Real Decreto Ley se pone fin a esta laguna y se recogen múltiples aspectos, desde los límites del teletrabajo, la flexibilidad de horarios, quién debe sufragar los costes y qué empleados podrán acogerse al teletrabajo. Esta norma mejora la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad -el teletrabajo-, y que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento con motivo de la crisis de la Covid-19.

La Resolución entrará en vigor a partir del próximo martes 13 de octubre de 2020, pasados los 20 días desde su publicación en el B.O.E. La nueva regulación del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, es una norma fruto del diálogo social y una oportunidad de dar seguridad jurídica a esta forma de organización del trabajo por parte de la empresa en un entorno de creciente flexibilidad.

Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, explica: “La regulación urgente del teletrabajo en pleno rebrote puede haber distorsionado la fluidez de un diálogo que satisfaga las pretensiones de todas las partes. Se han quedado fuera muchas reivindicaciones, pero el teletrabajo ha venido para quedarse, y por eso la necesidad de su regulación. No obstante, la extensión transitoria a todas las empresas del teletrabajo de la Covid-19 durante lo que restara de crisis durante la pandemia, sí que podría haber sido una medida deseable para no sobrecargar los costes de las empresas en momentos tan dramáticos como los que atraviesa nuestra economía”.

Entre las novedades más reseñables, y que ha conllevado que ambas partes hayan tenido que renunciar a parte de sus pretensiones, hay que destacar -entre otros- la ampliación del porcentaje del tiempo para la consideración de teletrabajo, la mayor participación de la representación colectiva de las personas trabajadoras en algunos de los mecanismos de implantación, la derivación de la determinación de los costes compensables a la negociación colectiva, la incardinación de los conceptos y mecanismos de aseguramiento de la igualdad de género en el desarrollo del teletrabajo, o las amplias facultades de organización, dirección y control empresarial de la persona teletrabajadora.

A medida que la ley se ponga en práctica, empresas y trabajadores empezarán a demandar mejoras en la norma: “En el terreno del derecho líquido, puede ser interesante la definición legal o convencional de puestos susceptibles de teletrabajo (teletrabajo inteligente), tipos de teletrabajo (modelo anglosajón: permanente u ocasional; excepcional, “protegido”, reglado en la descripción del puesto, etc.) y características inherentes (“asimetría” de los tipos de teletrabajo), así como la puerta abierta a otras opciones “ampliadas”: modelo italiano del smart work, trabajo anywhere, anytime...”, afirma el director del Adecco Group Institute.

Los países con mayor implantación del teletrabajo suelen ser precisamente aquellos que tienen mecanismos reguladores menos intervenidos por la normativa (pactos individuales, políticas de empresa, acuerdos sectoriales, etc.), el presente Real Decreto ha tratado de ir más allá del Acuerdo Marco Europeo y desarrollar aspectos transversales del teletrabajo, sin perjuicio de que luego se puedan mejorar por la negociación colectiva u otros acuerdos.

“Sin duda estamos abocados a buscar soluciones de consenso, para que perduren en el tiempo, de cara a los nuevos entornos de trabajo, la necesaria flexibilidad, la creciente digitalización, la competitividad de nuestro modelo de relaciones laborales y, cómo atraer y poner en valor el talento de las personas para asegurar la adaptación a los previsible entornos cambiantes. Ojalá el diálogo social siga liderando estas iniciativas, y además sea sensible a lo que demandan los nuevos retos del empleo por las personas trabajadoras y empleadores”, asegura Javier Blasco.

Datos de contacto:

Adecco

+34914115868

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>