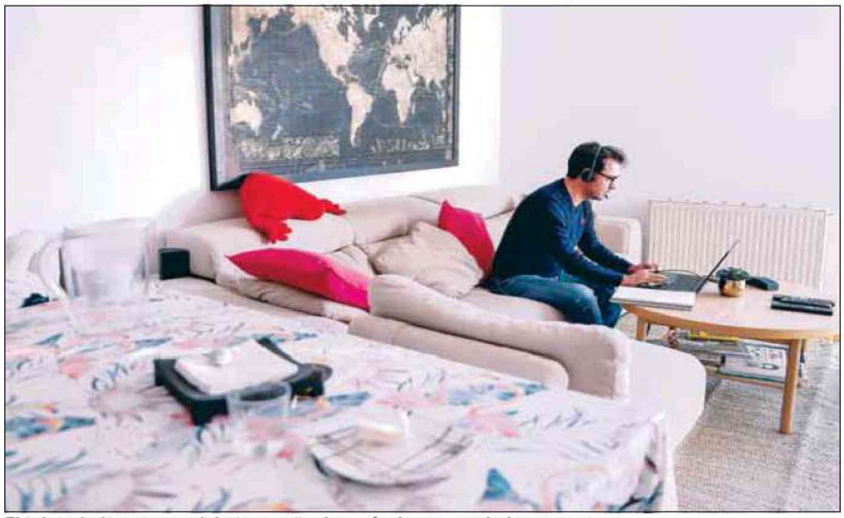
Diario de León

| | | | |
|---|---|---|---|
| Publicación | Diario de León General, 9 | Fecha | 07/09/2021 |
| Soporte | Prensa Escrita | País | España |
| Circulación | 11 530 | V. Comunicación | 3 562 EUR (4,225 USD) |
| Difusión | 9777 | Tamaño | 529,66 cm² (88,3%) |
| Audiencia | 107 000 | V.Publicitario | 2209 EUR (2621 USD) |


# El teletrabajo cae a la mitad al cumplirse un año de la ley que aceleró la pandemia

◆ La gran incógnita es el nivel de asalariados que perdurarán en casa



El teletrabajo entra en debate un año después de ser regulado. EMILIO NARANJO

**Menos, pero más**
**A pesar de que la práctica del trabajo a distancia desescala, hay un tercio más que hace dos años**

**Regulación**
**La negociación colectiva ya empieza a avanzar, con la banca y las grandes empresas en el liderazgo**

**Acogida**
**Patronal y sindicatos valoran la ley como un marco positivo para mejorar la productividad**

**RRHH como Netflix**
**Influirán las nuevas generaciones que no conciben ni los horarios ni la presencialidad**

**DL** | REDACCIÓN

■ A punto de cumplirse un año de la regulación del trabajo a distancia es una incógnita el nivel de teletrabajo que perdurará cuando la pandemia de la covid acabe, ya que la tasa de asalariados que trabajan en su domicilio ha caído a la mitad desde el inicio de la crisis pero todavía triplica la que había antes.

La vuelta a la oficina es un hecho desde hace meses, ya que con la desescalada posterior al confinamiento estricto (en el verano de 2020) la tasa de asalariados que trabajaban más de la mitad del tiempo desde su casa disminuyó significativamente, pasando del máximo marcado en el 15,28% al 8,92%.

Desde entonces esa tasa ha bajado otro punto, al 7,89%, porcentaje que aún triplica el 2,48% de 2019, año en el que teletrabajaron más de la mitad del tiempo un tercio de los asalariados en el segundo trimestre de 2021, según la Encuesta de Población Activa (EPA).

Habrá que esperar a los datos del tercer trimestre para saber si la vuelta de las vacaciones de verano está suponiendo un punto de inflexión para el retorno masivo a una presencialidad total.

La coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT, Paula Ruiz, aseguraba la pasada semana que muchas empresas se habían marcado el mes de septiembre como fecha de vuelta completa a las oficinas, lo que a su juicio es «una insensatez y una temeridad» teniendo en cuenta que la pandemia no se ha acabado.

### ¿LA EMPRESA PUEDE OBLIGAR?

En un consultorio semanal que UGT abre a la ciudadanía, el abogado del servicio de estudios del sindicato Daniel Pueyo recordaba que el teletrabajo es voluntario y reversible para ambas partes, por lo que puede iniciarse o suspenderse tanto a instancia de la empresa como del trabajador. Con carácter general la empresa puede poner fin al teletrabajo parcial o totalmente sin necesidad de un tiempo mínimo de preaviso, salvo que haya acuerdo individual o colectivo que establezca otra cosa.

Para poder seguir en casa, el trabajador tendría que justificar un mayor riesgo para su salud por la exposición al covid o apelar al derecho de conciliación, específicamente reconocido a los padres de hijos menores de 12 años. En caso de que se revierta totalmente el teletrabajo, el empleado tendría que devolver el material que la empresa le hubiera facilitado, pero no la compensación económica por los gastos asumidos si la hubiera habido, salvo en el caso de que se hubiera abonado por adelantado.

El secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CCOO, Carlos Gutiérrez, cree que todavía hay dudas sobre si el teletrabajo volverá al «nivel ínfimo» previo a la pandemia o si realmente se ha producido un cambio cultural en las empresas respecto a la organización del trabajo.

En declaraciones a Efe señaló que la negociación colectiva está avanzando y pone el ejemplo de convenios como el de la banca o de grandes empresas como Telefónica o Axa que ya regulan el teletrabajo.

Sin embargo, también reconoce que hay resistencia por parte de empresas que siguen ancladas en una cultura «basada en la desconfianza hacia los trabajadores» que obliga a estar presente. En la patronal CEOE consideran que, «en la medida que los puestos de trabajo sean teletrabajables», es de esperar que esta forma de organización del trabajo crezca y se consolide en el marco de relaciones laborales, «como de hecho está sucediendo».

Fuentes de la patronal trasladan que el teletrabajo está respondiendo a razones diversas como la productividad, la conciliación, «incluso dando respuesta a problemas como el cambio climático y la despoblación».

A juicio de la patronal, la mayoría de empresas y trabajadores previsiblemente elegirán combinar presencialidad y trabajo a distancia «por el indiscutible valor que tiene el trabajo como elemento de socialización y de fomento del trabajo en equipo, entre otros».

Para la directora del centro Futuro del Trabajo en EAE Business School, Pilar Llácer, el año 2022 será clave para constatar si ha calado un cambio cultural respecto al teletrabajo, fenómeno que ella ve imparable y no solo por la pandemia.

La autora de *¿Por qué recursos humanos debería ser como Netflix?* (Almuzara) explica que otros procesos como la digitalización y la transición energética también influirán, además de la incorporación de una nueva generación de profesionales que no concibe el control horario ni la presencialidad.

La ley del trabajo a distancia cumple el 22 de septiembre un año desde su aprobación, tras ser pactada con patronal y sindicatos, que la valoran como un marco positivo que impulsa su regulación en la negociación colectiva sobre la base de la voluntariedad y el acuerdo.

En este sentido, el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, decía hace escasos días en la Ser que se está pasando del «teletrabajo de trinchera», surgido con la crisis sanitaria, a otro que blinda los derechos básicos con unos «moldes más adecuados, más razonables (...) con condiciones estrictas que eviten los sesgos de género».