

Nota de prensa

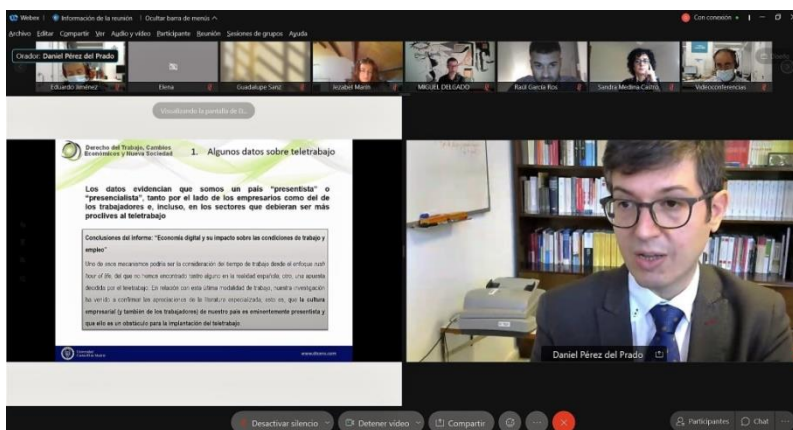
Madrid, 24 de septiembre de 2021

FEBHI celebra un desayuno on-line, para informar a las empresas de aspectos fundamentales en relación a la nueva normativa sobre el teletrabajo.

- El 21 de septiembre FEBHI celebró el **VII desayuno formativo** de forma online en el que participaron 20 personas de diferentes empresas y entidades sociales.
- Este acto se enmarca dentro del programa de la *Red de Antenas de Empleo Inclusivo* de COCEMFE, y que cuenta con el apoyo del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con cargo a la asignación tributaria del impuesto de sociedades.

Madrid. El área de Empleo de la **Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI)**, retomó este año la celebración de sus desayunos para empresas, que va ya por su VII edición. El encuentro tuvo lugar de manera online el pasado 21 de septiembre bajo el título, **“Oportunidades y retos del teletrabajo. Marco jurídico y su uso como herramienta de inclusión en plantillas diversas”**. Para ello se contó nuevamente con Daniel Pérez del Prado, Licenciado en Derecho y Economía y Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid y que en la actualidad, es profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de esta misma Universidad.

Daniel empezó su exposición, aclarando que *“en contra de lo que se pueda pensar, el teletrabajo no es una organización de la actividad laboral novedosa, pero es cierto que la pandemia por COVID-19 ha facilitado/forzado su implementación”*.



Destacó que, con la normativa actual, el acuerdo de trabajo a distancia (siempre consensuado entre trabajador@ y empresa) se debe regir por los principios de:

- **Voluntariedad bidireccional** (empresa y trabajador@) y se requerirá de la firma previa de dicho acuerdo antes del inicio de esta modalidad de trabajo.
- **Reversibilidad:** Posibilidad por parte de la empresa o trabajador@ de revertir dicho acuerdo según lo establecido en la negociación colectiva o acuerdo individual.

Derivado del nuevo desarrollo normativo, así como de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, se ha posicionado “*la negociación colectiva*” como la herramienta natural que favorece su regulación; la cual, puede ser considerada como una herramienta que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La implementación del Teletrabajo, al igual que el modelo presencial, plantea tanto ventajas como inconvenientes para los distintos agentes implicados:

- Trabajador@s: reducción de costes y de riesgos de siniestralidad, menor absentismo, mayor conciliación, mecanismo de inclusión; frente a posible aislamiento, limitaciones entre horario de trabajo y personal y merma frente a derechos colectivos.
- Empresas: Reducción de costes de explotación y por absentismo, aumento de la productividad; frente a implantación de nuevos mecanismo de control, oposición de mandos intermedios...

El desayuno estuvo moderado por la *Coordinadora del Área de Empleo* de FEBHI, **Magali Vizcaya** y tras el turno de preguntas, cerró el desayuno **Gema M^a García**, Directora Técnica de FEBHI, agradeciendo a Daniel su interesante ponencia, el interés mostrado por todos los asistentes, así como el apoyo de **COCEMFE**, que ha hecho posible la celebración de este desayuno.

Persona de contacto: Magali Vizcaya
m.vizcaya@febhi.org