



A PROPUESTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y CON ACUERDO SOCIAL

El Consejo de Ministros da luz verde al Real Decreto Ley que regula el trabajo a distancia

- El texto, fruto del acuerdo del Diálogo Social, garantiza a las personas que trabajan a distancia los mismos derechos que las que ejercen sus actividades en locales de la empresa
- El RD se fundamenta en la voluntariedad de este modelo de organización laboral, situando a España en la vanguardia del marco europeo en la regulación del trabajo a distancia
- El articulado contempla que la persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles, vinculados al desarrollo de su actividad
- Se refuerza el papel de la negociación colectiva, a través de convenios y acuerdos que determinarán condiciones y aspectos relevantes como el derecho a la desconexión, la flexibilidad horaria y la reversibilidad del teletrabajo
- Se trata del quinto acuerdo alcanzado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del Diálogo Social, con patronal y sindicatos

22 de septiembre de 2020.- El Consejo de Ministros ha dado hoy luz verde al Real Decreto Ley que regulará el trabajo a distancia, una norma fruto del acuerdo del Diálogo Social, y que sitúa a España en la vanguardia del marco europeo en la regulación de una forma de organización del trabajo cuyo protagonismo se ha revelado esencial durante la crisis económica y social provocada por la pandemia de la Covid 19. El Real Decreto Ley otorga a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos que las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa y se fundamenta en la voluntariedad y el acuerdo de personas trabajadoras y personas empleadoras.



Se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, que ha comparecido junto a la ministra portavoz y ministra de Hacienda, María Jesús Montero y el ministro de Sanidad, Salvador Illa, tras las sesión ordinaria del Consejo de Ministros, ha detallado los aspectos principales del nuevo Real Decreto Ley, con el que, ha dicho, “inauguramos la legislación laboral del siglo XXI, que vamos a empezar a desplegar desde el Ministerio de Trabajo”.

El Real Decreto Ley se basa, ha recordado, en la “voluntariedad” para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A lo largo de la norma, el papel de la negociación colectiva se refuerza, con remisiones expresas tan importantes como la regulación del ejercicio de la reversibilidad (vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia) por las partes, el derecho a la desconexión, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante este modelo organizativo, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

El texto del Real Decreto Ley contempla los principales derechos de la trabajadora y del trabajador a distancia, tales como el derecho al abono y compensación de gastos. La persona trabajadora no asumirá ningún gasto



relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva. El trabajo a distancia, implantado excepcionalmente por la emergencia sanitaria, también obliga a las empresas a dotar de medios, equipos y herramientas, así como al mantenimiento. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia.

Se regula, así mismo, el derecho al registro horario adecuado, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada; y el derecho a la prevención de riesgos laborales, una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará derecho a la intimidad y a la protección de datos, así como el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

La ley no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica. Hasta que se apruebe esa normativa específica, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Prórroga del Plan MECUIDA

El Real Decreto Ley contempla, en su disposición adicional tercera, la prórroga del artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA que permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.