



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/23409

22/09/2020

56424

AUTOR/A: AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); BORRÁS PABÓN, Mireia (GVOX); TRÍAS GIL, Georgina (GVOX); ROBLES LÓPEZ, Joaquín (GVOX)

RESPUESTA:

El Gobierno ya ha previsto la adopción de medidas concretas: Así, el Artículo 6. Plan MECUIDA, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ya reconoce un auténtico derecho de la persona trabajadora que acredite deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a la adaptación de su jornada, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Asimismo, se reconoce la posibilidad de reducir la jornada con disminución proporcional del salario en los porcentajes necesarios.

Estas medidas han sido prorrogadas hasta dos meses después de la finalización del estado de alarma y podrán ser objeto de prórrogas sucesivas por el Gobierno.

Por otro lado, con carácter general y en caso de no concurrir la situación de excepcionalidad descrita anteriormente o una vez terminada su vigencia, resulta de aplicación el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para establecer el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la jornada, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Si bien corresponde a la negociación colectiva regular los términos de su ejercicio, se establece un procedimiento de negociación entre la empresa y la persona trabajadora aplicable en defecto de esta regulación por convenio colectivo. En caso de negativa de la empresa, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Además, las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



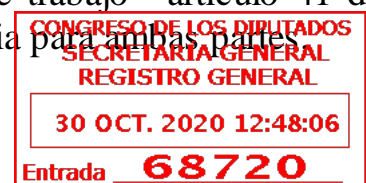
Además, ha sido publicado en el BOE del día 23 de septiembre de 2020, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Se trata de una disposición que regula de manera segura y suficiente la posibilidad del trabajo a distancia, incluido el teletrabajo.

El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal y agrupada en una norma única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.

Esta regulación básica, que se entiende necesaria con un alcance general cualquiera que sea el sector profesional, desarrolla, como ejes de la misma, tres aspectos mínimos:

En primer lugar, su definición, que supera el concepto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores e introduce los ingredientes necesarios de especificación. Lo relevante a los efectos de prever una mayor protección, es el carácter regular de esta forma de prestación, garantizándose la necesaria flexibilidad en su uso, que se acomodará a las distintas circunstancias e intereses concurrentes de empresas y personas trabajadoras, huyendo de cualquier concepción rígida, pero proporcionando la necesaria seguridad jurídica, resultando de aplicación a toda forma de trabajo en la que concurren las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, su carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general. De esta manera, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores– sino que es una opción voluntaria para ambas partes.





En tercer lugar, y en lo que respecta a sus condiciones de trabajo, las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo.

Por medio de la Disposición Adicional tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regula el trabajo a distancia, se amplía hasta 31 de diciembre de 2021 la vigencia de las medidas reguladas en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Por otra parte, cabe informar que a los trabajadores que se acojan a lo establecido en el apartado 3 del citado artículo 6 les resulta de aplicación lo previsto en el artículo 237.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Al margen de lo anterior, existen medidas de tipo asistencial adoptadas por algunas Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Por último, el Gobierno está adoptando todas las medidas precisas para apoyar a los ciudadanos que se ven afectados por situaciones derivadas de la Covid y, en esa línea, se seguirá actuando en todos aquellos casos que puedan requerir atención y apoyo. Se está permanentemente analizando y chequeando los supuestos necesitados de atención y, entre ellos, los que se apuntan en la pregunta, para poder valorar y, en su caso, implementar, desde las áreas que corresponda, las medidas más adecuadas.

Madrid, 30 de octubre de 2020