



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/31630

30/10/2020

68504

AUTOR/A: RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Alberto (GCUP-ECP-GC)

RESPUESTA:

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, es una norma fruto del acuerdo del Diálogo Social, que regula de manera segura y suficiente la posibilidad del trabajo a distancia, incluido el teletrabajo. La norma ha entrado en vigor recientemente -en octubre pasado-, y además prevé un periodo transitorio para que las empresas y la representación de los trabajadores incorporen en la negociación colectiva las previsiones legales.

Como se indica en la Exposición de Motivos, 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.

Debemos destacar 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

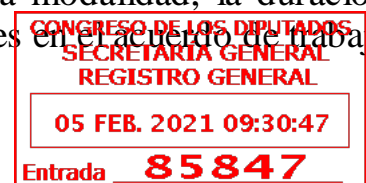


de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general (artículos 5, 6 y 7 del Real Decreto-ley 28/2020).

Otorga a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos que las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa: Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación (artículo 4); derecho a la formación (artículo 9); derecho a la promoción profesional (artículo 10); derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (artículo 11); derecho al abono y compensación de gastos (artículo 12); derecho al horario flexible en los términos del acuerdo (artículo 13); derecho al registro horario adecuado (artículo 14); aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (artículo 15); evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (artículo 16); derecho a la intimidad y a la protección de datos (artículo 17); derecho a la desconexión digital (artículo 18) y derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (artículo 19).

Hay que añadir que, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, consagra de forma inequívoca el papel de la negociación colectiva como medio para la concreción de la configuración del trabajo a distancia.

Así, encontramos remisiones a los convenios o acuerdos colectivos aplicables en relación con las siguientes materias: reconocimiento del derecho al trabajo a distancia (artículo 5.1) y regulación de los términos en que debe ejercerse la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia (artículo 5.3); fijación del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia (artículo 7); reglamentación de los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias (artículo 8.3); regulación del derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (artículo 11.1); establecimiento del mecanismo para la determinación y compensación de los gastos asumidos por las personas trabajadoras (artículo 12.2); fijación de los términos en los que la persona trabajadora puede flexibilizar el horario de prestación de servicios (artículo 14); Concreción del sistema de registro horario (artículo 14); determinación de los términos dentro de los que las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa (artículo 17.3); fijación de medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión (artículo 18.2); establecimiento de las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (artículo 19.1); delimitación de los términos en que han de moverse las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (artículo 21) e 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 esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo





a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular (apartado 1 de la disposición adicional primera), la regulación de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el Real Decreto-ley a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, y las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (apartado 2 de la disposición adicional primera).

Todos estos preceptos reconocen y amparan el papel protagonista de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones en que se debe realizar la prestación del trabajo a distancia.

Por otra parte, de acuerdo con los artículos 1.2 y 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la competencia para «ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias». Y todo ello, sin perjuicio de que, más allá de las sanciones e infracciones que se pudieren imponer, el control del cumplimiento de la normativa laboral también incumbe a la Jurisdicción Social, en los términos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Por último, además de la nueva regulación del trabajo a distancia contenida en este Real Decreto-ley, pervive, en los términos establecidos en la disposición transitoria tercera, la eficacia del trabajo a distancia implantado en virtud del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, siéndole de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

Madrid, 05 de febrero de 2021