



El texto plasma el acuerdo en la Mesa de Diálogo Social

Yolanda Díaz recaba el apoyo de la mayoría absoluta del Congreso para el Real Decreto-Ley 28/2020, que regula el Trabajo a Distancia

- Es, en palabras de la ministra, una norma “global, integral y transversal, garantiza derechos fundamentales y traslada al ámbito del trabajo a distancia los derechos laborales tanto individuales como colectivos del trabajo presencial”
- Díaz ha recordado que “el trabajo a distancia no se prevé como una medida de conciliación”
- La negociación colectiva jugará un papel central para definir la aplicación de la norma en las empresas

15 de octubre de 2020.- La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha sometido a la aprobación del Congreso el Real Decreto-Ley que regula el Trabajo a Distancia, que ha permitido preservar el empleo durante la pandemia y prevenir el contagio en el entorno laboral y que servirá para “reforzar sus ventajas, garantizar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y para que consolide mejores dinámicas laborales”, ha explicado la responsable de Trabajo. El texto ha recibido el apoyo de la mayoría absoluta de la Cámara.

Díaz ha recalcado que la norma nace del acuerdo con los agentes sociales y que “ en este momento histórico del país, en el que tanto nos jugamos, el diálogo no es el camino, es el único camino”.



Una ley para avanzar

La regulación del trabajo a distancia supone una oportunidad para las empresas ya que aporta seguridad jurídica y abre la puerta a “avances legislativos en los próximos meses que situarán el paradigma de las relaciones laborales a la altura del siglo XXI”, ha subrayado Díaz. Además, ha explicado la ministra, la norma supone una “mejora decisiva” en las condiciones laborales de las personas trabajadoras además de permitir una “organización más racional y eficiente del tiempo de trabajo”.

Principales aspectos de la norma

La ley de Trabajo a Distancia se aplicará en los casos en los que el trabajo a distancia suponga, al menos, un 30 % de la jornada laboral de la persona trabajadora. La norma determina que ha de ser voluntario, reversible y que debe formalizarse mediante el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

El trabajo a distancia no se prevé como una medida de conciliación. Ya que “busca desterrar la imagen de mujeres tratando de cuidar a sus hijos mientras atienden la pantalla del ordenador”, ha explicado la ministra de Trabajo y Economía Social.

Las empresas deberán dotar a sus empleados y empleadas de los medios para que puedan desarrollar su trabajo y los eventuales gastos en los que incurran los trabajadores se compensarán en los términos que se acuerden en la negociación colectiva, a la que otorga un papel central. Las empresas que han implementado el trabajo a distancia a causa de la pandemia tienen también la obligación de facilitar estos medios a sus empleados y empleadas.

Las empresas podrán comprobar el cumplimiento de los términos del contrato pero respetando, en todo momento, el derecho a la intimidad de los trabajadores y de las trabajadoras y también el derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral.



Plan MECUIDA

Con la convalidación del Real Decreto-Ley 28/2020 se aprueba también la prórroga del Plan MECUIDA hasta el próximo 31 de enero, que permite la adaptación de jornadas y horarios o su reducción, incluso de hasta el 100% de la jornada