



En Santa Cruz de Tenerife a 24 de septiembre de 2020

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Se regularán por este RDL las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular.

En relación con el citado RDL destacamos lo siguiente:

A estos efectos se entiende que el trabajo tiene la naturaleza de “regular” cuando dentro de un período de referencia de tres meses, se realice el treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Limitaciones en el trabajo a distancia: En los contratos de trabajo celebrados con menores de edad y en los contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial.

Voluntariedad: El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo regulado en el citado real decreto-ley. Esta decisión será reversible.

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: La persona que trabaje a distancia tendrá que contar con todas las herramientas necesarias para ello, las cuales serán sufragadas por la empresa.

Derecho al registro horario adecuado: Se deberá reflejar fielmente el tiempo que se dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, incluyéndose el momento de inicio y finalización de la jornada.

Protección de datos y seguridad de la información: Deberán cumplir las instrucciones de la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.

El real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En ningún caso la aplicación de las normas contenidas en el citado real decreto-ley podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran prestando las personas con carácter previo sus servicios a distancia.

Se prevé la posibilidad de establecer otros medios de identificación a los solicitantes de certificados cualificados, distintos de la presencia física.

Las previsiones contenidas en el citado real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

El real decreto-ley entrará en vigor el día 13 de octubre de 2020.