

### Implantación del teletrabajo

Si quiere implantar el teletrabajo, vea qué cuestiones debe controlar.

Muchas empresas están optando por el teletrabajo como medida para fomentar la conciliación laboral y familiar de sus trabajadores. Además, la empresa puede obtener ahorros (en suministros, en el alquiler de un local más pequeño...).

Pues bien, si su empresa quiere que alguno de sus trabajadores empiece a hacer teletrabajo (ya sea todos los días de la semana o sólo alguno), tenga en cuenta:

- El teletrabajo *debe pactarse con los trabajadores afectados*; no podrá implantar esta medida de forma unilateral (ni siquiera a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo).
- Su empresa *quedará obligada a mantener el resto de condiciones laborales* de los empleados (salario, jornada, vacaciones...).
- Los trabajadores afectados *no deberán soportar ningún coste derivado del cambio en su régimen contractual*. Si el teletrabajo supone algún coste en material o inversiones, su empresa deberá hacerse cargo de los desembolsos correspondientes.

#### Mutuo acuerdo

No podrá implantar el teletrabajo de forma unilateral, ya que ello supondría alterar el régimen contractual. Es decir, se pasaría de un contrato ordinario a un contrato en el que al menos una parte de la actividad laboral se realiza en el domicilio.

Así pues, deberá reflejar por escrito el acuerdo conforme sus empleados pasan a hacer teletrabajo, indicando en todo caso cómo quedan el resto de condiciones de trabajo. Si contrata a nuevos trabajadores y quiere que trabajen desde casa, pacte dicha condición en el contrato de trabajo inicial, en cuyo caso los afectados ya no podrán negarse.

*Nuestros asesores prepararán un documento para acordar el teletrabajo con los afectados e incluirán algunas cláusulas que benefician a su empresa.*

