

## **NOTA INFORMATIVA SOBRE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO**

A partir del martes 13 de octubre, cualquier teletrabajador puede pedir a su empresa que le dote de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo de su trabajo a distancia. Y es que ya se cumplían los 20 días para que entrara en vigor el RDL de trabajo a distancia.

La norma será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación por acuerdos y convenios colectivos, desde el momento en que estos pierdan su vigencia.

En caso de que estos no prevean un plazo de duración, esta norma será de aplicación en el plazo de un año desde su publicación en el BOE salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Desde que esta norma sea de aplicación, las partes deberán formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en un plazo de tres meses, al igual que aquellas adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Hay que indicar que hay tres categorías de teletrabajadores. Por un lado, los que trabajaban a distancia antes de la pandemia (con un acuerdo o convenio), un segundo grupo con los que empezaron con motivo del Covid-19 y luego, los que podrían arrancar a teletrabajar ahora. Sólo en los terceros estará la empresa obligada a recoger de forma inmediata en el contrato el acuerdo de teletrabajo, aunque antes debe haber cerrado dicho acuerdo con los trabajadores a nivel colectivo o individual.

Para los que teletrabajan antes del Covid, la obligación de incluir el acuerdo en el contrato es variable, pues el RDL establece plazos transitorios para adaptarse a la norma. Si el teletrabajo está regulado en un acuerdo o convenio firmado entre empresarios y trabajadores, deberán adaptarse cuando el acuerdo termine su vigencia. Si no consta fecha de caducidad, el periodo será de un año mínimo (13 de octubre de 2021) ampliable a tres si hay acuerdo con los trabajadores. Y para las empresas que están teletrabajando sin mediar un acuerdo, el RDL establece un plazo de tres meses (hasta el 13 de enero de 2021) para que se les empiece a aplicar la norma, y por tanto, la obligación de incluir el acuerdo en los contratos.

En GRUPO ASESOR ROS trabajamos para ayudarles a superar esta situación de crisis, estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 15 de Octubre de 2020