



APORTACIONES A LA CONSULTA PREVIA  
PROPUESTA POR EL MINISTERIO TRABAJO  
CREACIÓN NORMA REGULADORA TELETRABAJO

**Desde SATTU*i*, remitimos a Vds. nuestra propuesta, con las aportaciones cuyo contenido consideramos deberían de tenerse en cuenta a la hora de redactar la norma definitiva que tenga que regular la implementación del teletrabajo tanto a nivel público, como privado y que debe de regir las relaciones empresa-trabajador/a, además de vigilar la correcta aplicación de la propia norma.**

1. La norma debe de redactarse en lenguaje inclusivo, de acuerdo a la Ley 3/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres.
2. El teletrabajo debe de ser un derecho del trabajador/a, siempre que, en la empresa, institución o administración correspondiente, sea posible.

La normativa estatal básica debe de establecer un catálogo de funciones y tareas que puedan desempeñarse mediante teletrabajo, así como las características que debe de reunir un puesto de trabajo para que pueda clasificarse como tal, ya sea en jornada completa o a tiempo parcial.

3. El Gobierno tendrá que establecer un período máximo de carencia en el que TODAS las administraciones públicas, empresas públicas, así como sus fundaciones, tengan clasificados todos sus puestos de trabajo, indicando cuáles de ellos pueden desempeñarse mediante teletrabajo a jornada completa y cuáles a tiempo parcial, según en un el porcentaje de horas semanales que se establezca.
4. Las empresas deben de elaborar, obligatoriamente, un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de ofrecer a su plantilla en modo teletrabajo. Estableciéndose cuáles podrían desempeñarse a jornada completa y cuáles de modo parcial, por lo que será necesario fijar un cómputo de horas semanales que defina el porcentaje de la jornada a realizar de manera presencial y el que se efectuará mediante teletrabajo, para el caso de las jornadas de teletrabajo a tiempo parcial.
5. En caso de establecer sistemas de control horario, a través de un fichaje telemático, la empresa deberá establecer a priori, los objetivos que el trabajador debe alcanzar cuando teletrabaje, negociándose éstos previamente con los sindicatos.

SATTU*i* entiende que, el fichaje debería ser susitado por una herramienta que permita valorar la productividad, de modo que el trabajador pueda defender su



actuación frente al empleador en caso de que se establezcan dudas sobre su rendimiento o profesionalidad.

6. La duración y flexibilidad de la jornada, deberá establecerse de mutuo acuerdo, siempre que sea posible y las características del puesto lo permita, respetando las necesidades que motivaron la solicitud del teletrabajo por parte del trabajador/a (cuidado de menores y mayores, enfermedad/convalecencia, etc...).
7. El trabajador/a nunca deberá soportar el costo del teletrabajo (Equipo, conexión a Internet, antivirus, cortafuegos, papel, tinta... si fuesen necesarios).
8. Los derechos, la salud laboral y la prevención deben ser exactamente los mismos para las personas que soliciten el teletrabajo que los de las que lo desempeñen de manera presencial.
9. La norma debe de velar para que, cuando el trabajador/a, no acepte teletrabajar, ello no produzca menoscabo de sus funciones, ni de sus condiciones laborales, ni de su carrera profesional.
10. Garantizar el derecho a la desconexión digital, necesaria para la buena salud del trabajador/a.
11. El ministerio debería comprometerse a elaborar informes estadísticos con carácter anual, recabando datos de las administraciones públicas, empresas y/o instituciones con las solicitudes de teletrabajo segregado por género, para que sirvan de soporte a estudios sociológicos sobre la población laboral para dar a conocer quien soporta a nivel mayoritario el teletrabajo y que ayude a determinar si el teletrabajo tiene carácter voluntario, o forzoso e ineludible para las mujeres, debido a la asunción de los roles de cuidados. Esto sería determinante a la hora de comprobar si pueden ejercer su profesión en igualdad y equidad de condiciones que los hombres.
12. Se deberá realizar un seguimiento de las consecuencias diferenciales del teletrabajo sobre la vida de mujeres y hombres y, en consecuencia, tomar las medidas de acción positiva que corrijan los efectos perniciosos que se pudieran producir sobre la igualdad en su desempeño.
13. Todos los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y entidades Públicas en general, deberán incorporar el teletrabajo como una medida a aplicar. Además de establecer un plan seguimiento sobre la aplicación de porcentajes, para determinar si la distribución de los mismos es similar para hombres y mujeres.