

PIMEC constata que el 53,6% d'empreses que opten pel teletreball ho fa per a tota la jornada

El Homrani: “No hi haurà una bona aplicació del teletreball sense diàleg i concertació social amb una mirada flexible i adaptada a la realitat territorial que permeti una regulació equilibrada”.

L'entitat presenta un informe sobre treball a distància i destaca que les despeses més importants associades a aquesta modalitat són els equipaments i subministraments TIC.

Barcelona, 17 de setembre de 2020. PIMEC constata que **la majoria de les pimes (el 53,6%) que està optant pel teletreball ho fa per a tota la jornada de les persones treballadores, algun o alguns dies de la setmana.** Així mateix, un 28,1% opta per no implementar-ho tota la jornada un o varis dies a la setmana, mentre que un 12,8% l'ha implementat totalment i un 5,6% ho ha fet part de la jornada però tots els dies.

La patronal avui ha posat en marxa un cicle de quatre trobades digitals sobre la situació actual del teletreball. Durant la primera trobada, en la qual s'ha presentat [l'informe sobre el teletreball a partir de la crisi de la Covid-19](#), el conseller de Treball, Afers Socials i Famílies, Chakir El Homrani, ha explicat que **“hem de fer una passa endavant amb el teletreball, el qual pot i ha de servir per reforçar el teixit de pimes, augmentar la productivitat i millorar les condicions laborals”**. En la seva intervenció, s'ha referit als avantatges i desavantatges d'aquesta modalitat, tot indicant que **cal trobar un equilibri i no generar desigualtats**: “Pot servir per modernitzar les empreses, reduir costos, millorar la conciliació i l'organització del treball i trencar amb la lògica del presencialisme, que no aporta productivitat. D'altra banda, s'han de tenir en compte elements com l'aïllament que pot viure el treballador i el fet que no totes les feines són susceptibles d'acollir-se al teletreball”.

Per part seva, el president de PIMEC, Josep González, ha destacat que la pandèmia ha fet que empreses i treballadors experimentin el treball a distància **“amb un aprenentatge exprés de noves eines digitals i improvisant espais de treball”**, quelcom ha generat reticències a causa d'aquestes distorsions. González ha alertat que **“abans del coronavirus el teletreball estava implementat en un 8% i ara la xifra és del 60%”**, per tant considera que aquesta modalitat **“ha vingut per quedar-se i ara és un bon moment per donar-li un impuls i millorar la productivitat i la conciliació de la vida laboral i personal”**.

Principals conclusions de l'informe

El gerent de l'Àrea institucional de la patronal, Àngel Hermosilla, ha presentat algunes de les principals conclusions del document: **“El teletreball beneficia la conciliació laboral i familiar i suposa una motivació per als empleats, a més de millorar la seva productivitat i d'estalviar costos empresarials com els energètics”**. A més, els resultats de l'estudi indiquen que un 53,7% de pimes creuen es reduiran l'absentisme i els temps improductius i un 85% continuarà amb les mateixes estratègies de retribució salarial.

En relació a les despeses associades a aquesta modalitat, ha dit que les més importants són **els equipaments i subministraments TIC**. En aquest sentit, **la majoria de les pimes enquestades (un 47%) destaca que no suposa una despesa addicional**, davant un 29,2% que creu que aquesta inversió es pot recuperar en un termini raonable de temps, i un 23,8% considera que no es podrà recuperar la despesa.

La majoria de les pimes fa servir aquesta modalitat d'1 a 3 dies a la setmana i sense canviar l'horari laboral de la seva plantilla: “Un 28,1% de les empreses que han optat pel teletreball ho ha fet un o varis dies a la setmana, però no tota la jornada; un 20,4% dos dies a la setmana i tota la jornada; un 16,3% un dia i tota la jornada; un 13,8% tres dies tota la jornada; un 12,8% tots els dies i tota la jornada; un 5,6% part de la jornada tots els dies i un 3,1% quatre dies i tota la jornada”. Finalment, **un 54,2% de les pimes no canviarà l'horari de les persones treballadores**, mentre que un 29,9% farà franges obligatòries i d'altres de lliure elecció i un 15,9% dóna flexibilitat total als empleats per escollir el seu horari.

Normativa vigent

La directora del departament Jurídic de PIMEC, Estrella Rincón, i l'advocat del mateix departament, Guillem Angeles, han exposat la normativa vigent en relació al teletreball, tot afegint que **el nou projecte de llei introduirà aspectes molt actuals com la desconnexió digital, la protecció de dades, el registre horari, o els costos del teletreball**, entre altres.

Davant el fet que moltes empreses mantindran el teletreball, PIMEC avisa que s'ha de tenir en compte tant la legislació vigent com la que vindrà. La regulació actual, la qual és escassa, poc profunda i no contempla el canvi cultural de la societat, és la següent: article 13 de l'Estatut dels Treballadors, conveni de l'OIT i l'acord marc europeu sobre el Dret de Treball.

Segons aquesta normativa:

- La possibilitat de teletreballar és voluntària i no es pot obligar a treballar a distància, **ha d'estar regulat per escrit**.
- **Els teletreballadors han de percebre el mateix salari**, el del seu grup professionals i segons les seves funcions, **i tenen els mateixos drets en matèria de promoció professional, formació, representació col·lectiva i prevenció de riscos laborals**.
- És l'empresa qui proporciona les **eines de teletreball** i **l'horari dels treballadors s'ha de pactar amb l'empresa**; no es pot imposar unilateralment.