

Cicle de trobades digitals: Teletreball a la pime

PIMEC exposa que les empreses digitalitzades s'han adaptat millor als requeriments del teletreball i han resistit més l'impacte de la Covid-19

La patronal destaca sobre el treball a distància que millora la conciliació personal i laboral, així com la productivitat, i suposa un estalvi de costos per a empreses i treballadors.

L'entitat veu positiu que la nova llei deixi un ampli marge a la negociació col·lectiva i defensa ajudes a les pimes per efectuar un canvi eficaç i endreçat al sistema de teletreball.

Barcelona, 6 d'octubre de 2020. En l'acte de cloenda del cicle de trobades digitals sobre el teletreball a la pime, PIMEC ha exposat que les empreses digitalitzades s'han adaptat millor als requeriments del teletreball i han resistit més l'impacte de la Covid-19. Davant el canvi cultural que suposa el teletreball tant per les empreses com per a les persones treballadores, la patronal sol·licita mesures per a les pimes -més enllà de les ajudes concretes a la digitalització- per poder efectuar **un canvi de sistema d'una manera eficaç i endreçada.**

El president de PIMEC, Josep González, ha manifestat que el teletreball "aportarà un canvi positiu dins el teixit productiu i obligarà a tenir **una millor confiança en l'entorn de les relacions laborals**", tot afegint que cal ser conscients que "**no totes les feines poden fer-se a distància** si requereixen presencialitat". Així mateix, ha defensat que "hagués calgut una mica més de rodatge abans d'aprovar la llei que regula el teletreball" i assegura que **caldrà anar-la adaptant amb una visió global.**

Per part seva, Joaquín Pérez Rey, secretari d'Estat d'Ocupació i Economia Social, ha posat de manifest que el treball a distància "**és una oportunitat que les pimes han d'aprofitar**" i diu que "**ha suposat un salvavides per a l'activitat econòmica durant el confinament a causa de la pandèmia**". "Aquesta fórmula ens deixa **reptes demogràfics i de digitalització** contemplats a la nova llei i als quals haurem de fer front entre tots", ha conclòs després de destacar **la importància de la negociació col·lectiva a l'hora de dotar les empreses de millors instruments** per ajustar-se als requeriments d'aquesta modalitat de treball.

Posicionament de PIMEC sobre el teletreball

El secretari general de PIMEC, Antoni Cañete, ha explicat el posicionament de PIMEC en relació al treball a distància, tot destacant que **la patronal es compromet al desenvolupament d'aquesta matèria al pròxim Acord Interprofessional de Catalunya i en els diferents convenis col·lectius de sector i d'empresa.** En aquest sentit, ha valorat positivament que **la nova llei deixa un ampli marge a la negociació col·lectiva.**

Antoni Cañete ha rebutjat el sistema de registre de jornada aprovat el 2019, el qual és aplicable al teletreball perquè considera que "**la mètrica adequada per mesurar el treball és la quantitat i la qualitat de les tasques efectuades**". A més, pel que fa al pagament de despeses i la compensació del teletreball i la conflictivitat que es pot produir envers aquestes dues qüestions, ha defensat "**fer un bon ús de la negociació per tal de trobar l'equilibri entre els interessos de les empreses i els del treballador**".

Finalment, ha alertat que l'enfocament de la normativa “**no contempla dos punts importants en relació a la desconnexió digital**” i els ha exposat: “En primer lloc cal concretar que la desconnexió s’ha d’entendre com el fet de no atendre peticions fora d’un horari concret, i això no vol dir que l’empresa no pugui enviar-li peticions per quan s’incorpori de nou”. “En segon lloc, **la desconnexió ha de ser bidireccional**; els treballadors han de desconnectar-se de la feina en el seu temps lliure i han de desconnectar-se de les seves xarxes personals en horari laboral”, ha afegit.

Conclusions del cicle de jornades digitals

Estrella Rincón, directora del departament Jurídic de PIMEC, ha parlat de les conclusions del cicle de quatre jornades digitals sobre el teletreball i ha destacat que el treball a distància “ha arribat per quedar-se”. Seguidament, ha esmentat els beneficis com la millora de la **conciliació de la vida personal i laboral**, sent una oportunitat per eliminar els estereotips de gènere, i la **millora la productivitat** perquè és un sistema més orientat a objectius que al presentisme, i suposa equips de treball més creatius. “També suposa una millora de la captació i la **retenció del talent**; un **estalvi de costos** a empreses i treballadors; i un **impacte positiu pel medi ambient** amb la reducció de la mobilitat”.

En la seva intervenció ha constatat que les **empreses digitalitzades** resisteixen millor l’impacte de la Covid-19 i que “calia una regulació del teletreball per tal que pugui esdevenir una **eina forta i eficaç que aporti beneficis** a ambdues parts: empreses i treballadors”. Tot seguit ha dit que convé adequar la **prevenció de riscos laborals** a aquesta modalitat, tot garantint la seguretat i la salut dels treballadors i ha destacat la necessitat d’una **protecció de dades adaptada al teletreball** a través de manuals i protocols que detallin els dispositius que es faran servir, les clàusules de confidencialitat, etc. “Les empreses han de contemplar **eines i elements de ciberseguretat** per evitar els atacs informàtics i altres riscos d’Internet”, ha conclòs.