

# Teletreball: oportunitat o trampa?



## Teletreball: oportunitat o trampa?

El teletreball existeix des de fa dècades, però ha estat poc desenvolupat al nostre país fins abans de l'arribada de la pandèmia per la SARS-Cov2 i l'establiment de l'estat d'alarma a l'Estat espanyol. En aquest primer any de convivència amb la Covid-19, el teletreball ha demostrat ser una mesura eficaç per salvaguardar la salut pública, evitant possibles contagis, i per mantenir milers de llocs de treball i la productivitat d'alguns sectors, tot i que certs llocs de treball no permeten aquesta modalitat al requerir presencialitat per a desenvolupar-se.

Després dels primers mesos d'adaptació forçada d'empreses, administracions i personal treballador, i per tal d'adaptar la normativa existent fins al moment (art. 13 de l'Estatut del Treballador) a la nova realitat, es va aprovar el Reial Decret-Llei 28/2020, de treball a distància, que regula els termes en què aquest s'ha de desenvolupar. I és convenient conèixer quins són per tal de valorar la seva adopció i conèixer els propis drets i limitacions.

### Dades sobre el teletreball a Espanya:



Font: EPA.

El teletreball, com una modalitat de treball a distància, està definit per aquesta norma com aquell treball que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació. El treball a distància és una forma d'organitzar el treball i que es fa regularment en un espai diferent a les instal·lacions de l'empresa (al domicili o allí on esculli la persona treballadora), ja sigui durant tota la jornada laboral o de forma parcial de forma regular. S'entén que es duu a terme de forma regular quan es presti durant almenys tres mesos i en un mínim del 30% de la jornada laboral.

Una característica important del teletreball és que és voluntari i reversible, i s'ha de manifestar en un acord per escrit (excepte per aquelles situacions en que de manera excepcional s'apliquin com a conseqüència de la Covid-19). L'acord de treball a distància ha de contenir com a mínim:

- L'inventari de mitjans i eines necessàries per a teletreballar.
- Les despeses que pugui tenir la persona treballadora i la forma que l'empresa les compensarà.
- L'horari laboral i disponibilitat.
- Percentatge de distribució del treball presencial i a distància.
- Centre de treball on estarà adscrita i desenvoluparà el treball presencial.
- Lloc de treball a distància elegit.
- Terminis de preavis per a la reversibilitat de l'acord.
- Mitjans de control de l'activitat laboral.
- Procediment a seguir en casos de dificultats tècniques.
- Instruccions en matèria de seguretat i protecció de dades.
- Durada de l'acord de treball a distància.

Un altre element que el caracteritza és que fa necessari que es defineixin les tasques de forma clara i s'organitzin per objectius, que hauran de ser raonables, amb terminis assequibles d'entrega de resultats i consensuats.

Els drets laborals, tant individuals com col·lectius, es mantenen: es continua tenint dret a la formació contínua, a la promoció professional, a les mesures de conciliació i a la prevenció de riscos, tot garantint la bona comunicació amb la representació laboral per a garantir els drets col·lectius. A més, el RD 28/2020 especifica que l'organització ha de facilitar els materials i mitjans necessaris per a teletreballar, ha de facilitar la flexibilitat, ha de registrar l'horari laboral adequadament i, si s'estableix per negociació col·lectiva, haurà de compensar-ne les despeses que es deriven del treball a distància.



Què no és teletreball?

No és disponibilitat absoluta.

Ni una eina de conciliació *per se*.

És cert que es pot flexibilitzar l'horari d'acord amb l'empresa i complint amb la jornada laboral. Però no implica que s'hagi d'estar tot el dia en connexió o a qualsevol hora. L'empresa pot fixar unes franges horàries de connexió obligatòria per cobrir les necessitats del servei, però la resta de la jornada és la persona treballadora qui l'organitza en funció de la seva millor productivitat o de les seves necessitats familiars. Unes necessitats que han d'estar cobertes durant la jornada laboral.

En definitiva, ben implementat el teletreball té elements positius, però també suposa uns reptes i riscos que val la pena considerar. Coneixes quins són?

#### Alguns avantatges:

1. Permet flexibilitat espacial i horària.
2. Redueix desplaçaments, per tant, redueix contaminació ambiental, hi ha menys accidents laborals i es guanya temps.
3. Augmenta la productivitat, ja que permet autogestionar el temps.
4. Redueix la necessitat de l'empresa de comptar amb grans infraestructures.

#### Alguns desavantatges:

1. La preexistència de bretxes digitals (per sexe, per edat, llars sense espais ni mitjans adequats o amb baixa connexió).
2. La pèrdua d'interacció social disminueix el sentiment de pertinença, pot reduir les sinergies i creativitat que sorgeixen quan es comparteix un bon clima laboral, i pot generar sensació de soledat.

## El teletreball i el seu impacte de gènere.

Durant els primers mesos de la pandèmia de 2020, el teletreball va irrompre en les vides de moltes famílies sense avís i sense manual d'instruccions. El fet que centres educatius i altres xarxes de cura deixessin de funcionar com habitualment ho feien, i que a casa encara no s'és del tot coresponsables, només va fer que sobrecarregar de responsabilitats a les dones i va fer inviable la conciliació. Haver d'atendre a la vegada les tasques productives i les domèstiques i de cura resulta impossible, i això va repercutir en la salut emocional de forma molt negativa en forma d'angoixa, frustració, estrès, etc. I més en aquelles famílies monoparentals o nombroses.

“Quan s'està cuidant no es pot teletreballar i quan es teletreballa no es pot cuidar.”

Molts dels llocs susceptibles de ser desenvolupats en la modalitat de teletreball són ocupats per dones. Per tant, cal procurar que no suposi un retrocés a certs aspectes que tenen a veure amb l'equitat entre dones i homes.

Cal recordar que tota persona teletreballadora continua tenint el dret a rebre formació contínua, a sol·licitar mesures de conciliació, a promocionar-se laboralment, a ser tractada amb dignitat i en igualtat, etc. El fet de no ser físicament al lloc de treball, no impedeix que es pugui ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per tant, l'organització haurà de vetllar per a que això no passi i aplicar les mesures que facin falta, en cas necessari. Començant per preveure en els seus protocols el ciberassetjament. A més, hi ha la possibilitat que una teletreballadora pugui veure's en una situació de violència de gènere i estar treballant en el mateix espai on rep violència (amb tot el que això implica).



## 10 claus per a teletreballar des de casa:

1. Comoditat sí, però activar-se de bon matí és important.
2. Evitar distraccions per a una millor concentració.
3. Organitzar les tasques a fer segons el moment que s'és més productiu/va o menys.
4. Assegurar-se un entorn i uns mitjans adequats, els més semblants al lloc de treball. (Si no es disposa de mòbil institucional o portàtil de feina, caldrà marcar límits.)
5. No perdre el contacte amb l'equip.
6. Cuidar la pròpia intimitat (posar fons a les videotrucades, no facilitar el mòbil personal o fixe de casa, etc).
7. Fer el descans pertinent.
8. Cuidar la salut (estirar, aixecar-se i caminar, descansar la vista...).
9. Desconnectar, evitar treballar fora de l'horari establert.
10. Assessorar-se sobre estratègies de seguretat per protegir les dades personals que s'utilitzin.

## Per a saber-ne més...

*Guia de bones pràctiques per a Universitats (RUIGEU).*



Normativa:

RDL 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.



RDL 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria teletreball a les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la Covid-19.





**Universitat de Lleida**  
Centre d'Igualtat  
d'Oportunitats i Promoció  
de les Dones Dolors Piera

Campus de Cappont  
C. de Jaume II, 71  
Edifici Polivalent (despatx 0.20)  
25001 Lleida (Catalunya)  
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

**cdp@udl.cat**  
**<http://www.cdp.udl.cat>**

**Segueix-nos!**



**Instituto** de las  
**MUJERES**