

---

# **Un any de la regulació del treball a distància**

**Ja fa un any que el nostre país i per tant, el nostre mercat de treball, compta amb una nova regulació específica del teletreball**

**Informe setembre 2021**



UNIÓ GENERAL  
DE TREBALLADORES  
I TREBALLADORS  
DE CATALUNYA

---

## Índex

Introducció	3
Orígens de la regulació del treball a distància: la Covid-19	3
Situació actual del teletreball a Catalunya	4
La UGT de Catalunya considera...	10

## Un any de la regulació del treball a distància

### 1.- Introducció

El pròxim 23 de setembre es complirà un any de l'entrada en vigor del Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre que va derivar recordem, el passat 10 de juliol en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Així doncs, **ja fa un any que el nostre país i per tant, el nostre mercat de treball, compta amb una nova regulació específica del teletreball** (amb l'excepció que, les parts signants dels convenis o dels acords col·lectius haguessin fixat un termini diferent, no superior a tres anys en cap cas).

Aquesta normativa, cobreix el buit normatiu que fins aleshores existia i **dona les eines i les garanties necessàries perquè, el teletreball al nostre país, esdevingui una peça clau en el present i el futur del nostre mercat laboral.**

### 2.- Orígens de la regulació del treball a distància: la Covid-19

#### Abans

Abans de la pandèmia, el teletreball no era una opció que tinguessin en compte les empreses del nostre país. Segons les dades extretes de l'INE, durant el 2019, a Catalunya, el 91,3% de la població ocupada assalariada no havia teletreballat cap dia (3.115.477 persones treballadores). Només el 4% ho havien fet ocasionalment (136.987 persones) i el 4,6% ho havien fet més de la meitat dels dies treballats (157.847 treballadors i treballadores).

## Durant

**Durant el confinament provocat pel coronavirus es va produir un impuls accelerat i improvisat del teletreball.** En qüestió de dies vam passar de no fer-ne ús, a ser una mesura estesa i utilitzada per milers de persones treballadores; això si, **es va implementar sense manual d'instruccions, ni normes, ni en la majoria dels casos, amb els mitjans adequats i necessaris.**

L'impuls accelerat es va produir, arrel de la publicació al BOE, el 18 de març de 2020 del Reial decret llei 8/2020, de mesures urgents extraordinàries que **recollia el caràcter preferent del treball a distància.**

## Després

Després de la urgència i l'emergència, i d'haver parat el primer cop, i fruit de l'esforç del diàleg social, **es va aprovar finalment al setembre, el Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.**

### 3.- Situació actual del teletreball a Catalunya

**Els Acords de treball a distància: acords pactats però amb algunes reticències.**

Durant aquest darrer any, fruit de l'esforç i la tenacitat del nostre sindicat, s'han negociat un bon nombre d'acords de treball a distància.

Alguns d'aquests acords, s'han subscrit en convenis d'empresa o de sector, com és el cas del conveni col·lectiu estatal de la indústria química, el conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya o el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos de Catalunya; o en empreses i multinacionals com AXA, Telefónica, Adif, Repsol, el grup Renault, Nokia, BP Oil España SAU, o el BBVA, entre altres.

Aquests acords són importants perquè són fruit de la negociació col·lectiva i el diàleg social, per tant, garanteixen i equilibren drets. Només la negociació col·lectiva té la capacitat d'adaptar la regulació legal a les necessitats i particularitats pròpies de cada sector d'activitat o empresa.

Malgrat aquests acords, **la nostra acció sindical segueix xocant contra les contínues reticències de les empreses a l'hora de pactar els continguts addicionals dels acords de treball a distància**. En algunes de les meses de negociació dels acords de treball a distància que s'han obert fins ara, les empreses són molt reticents a pactar el que anomenem el "complement de teletreball" que cobreixi les despeses associades a teletreballar, per tal de que, tal i com estableix a la llei, no suposi un cost per a la persona treballadora.

### **Només 2 de cada 10 persones assalariades teletreballen**

Segons les dades de l'EPA que publica l'INE<sup>1</sup>, **a Catalunya actualment només teletreballen dues de cada 10 persones assalariades. D'aquestes, una ho fa ocasionalment, i l'altra més de la meitat dels dies que va treballar.**

---

<sup>1</sup> Les dades estan extretes de l'enquesta de condicions de treball de la EPA i corresponen al II trimestre de 2021 (últimes dades disponibles).

El detall:

**A Catalunya durant el II trimestre de 2021, han teletreballat el 17,3% del total de persones assalariades, gairebé 600.000 persones assalariades (591.700 persones, concretament).**

D'aquestes gairebé 600.000 persones:

- **El 6,2% del total d'assalariats i assalariades (213.000 persones) ho han fet de manera ocasional; és a dir, algun dia de la setmana laboral,**
- **L'11,1% del total d'assalariats i assalariades (378.400 persones) han teletreballat més de la meitat dels dies treballats.**

Durant els mesos d'abril, maig i juny de 2021 doncs, **el 81,6% del total de persones assalariades (2.789.300 assalariats i assalariades) han treballat presencialment.**

### **El teletreball va a la baixa: s'ha reduït un 40%**

Si comparem les dades actuals amb les de fa un any (II trimestre 2020), observarem que **l'ús del teletreball s'ha reduït un 40%.**

El detall:

Durant el II trimestre de 2020, **el 21,2% del total d'assalariats i assalariades teletreballaven (684.500 persones).**

Així doncs, **les persones que teletreballen s'ha reduït un 40%. Ara mateix, hi ha a Catalunya unes 218.500 persones menys teletreballant que fa un any.**

Del total de treballadors i treballadores que teletreballaven la primavera del 2020:

- El **18,5% ho feien més de la meitat dels dies treballats**, unes 596.900 persones.
- El **2,7% ho feien ocasionalment**, 87.600 persones.

Evolució del percentatge de persones assalariades en funció de la freqüència amb la que han treballat des del seu domicili particular:

Regularitat amb la que s'ha teletreballat	2020T2	2020T3	2020T4	2021T1	2021T2
Ocasionalment	2,7%	5,0%	5,1%	5,3%	6,2%
Més de la meitat dels dies que va treballar	18,5%	13,0%	14,3%	15,2%	11,1%
Cap dia	76,2%	80,4%	79,1%	78,6%	81,6%
No ho sap	2,5%	1,6%	1,5%	0,9%	1,1%
Unitat: % sobre el total de persones assalariades					

Aquestes dades ens demostren que **s'està deixant escapar la gran oportunitat que ens va brindar la Covid-19 i la posterior regulació del treball a distància.** Sembla que l'aposta de les empreses pel teletreball només ha estat passatgera i fugaç. La

cultura del presencialisme al nostre país encara és molt acusada però **des de la UGT de Catalunya seguirem defensant el teletreball sempre i quan es faci amb condicions i garanties per les persones treballadores.**

**L'aposta pel teletreball no pot ser a qualsevol preu i s'han de garantir sempre i en tot cas, els drets laborals que tenen tots els treballadors i treballadores que volen optar per aquest sistema (la voluntarietat i la reversibilitat, el dret a la desconexió digital, dret a la intimitat i la privacitat, dret a l'abonament de les despeses associades, entre altres).**

**Creiem en els beneficis que aporta** el teletreball no només a nivell personal, sinó a nivell més macro (social, econòmic, laboral,...), i especialment quan aquest es porta a terme de manera mixta (combinant el treball a l'oficina amb el treball al domicili particular).

## **Escenaris actuals**

**El coronavirus ha desdibuixat al nostre país el sistema de relacions laborals, i ha fet aflorar diferents situacions i escenaris laborals** que es van adaptant i, fins i tot, creant amb el pas de les hores i els dies.

Des del març de 2020 i fins avui, el teletreball en major o menor mesura, a estat present en el nostre sistema de relacions laborals. Actualment, **aquests són els escenaris del teletreball que podem trobar en el nostre mercat de treball:**

- **Primer escenari: ja no es teletreballa, malgrat que durant el confinament es va optar per aquesta via.**



Tot i que durant l'estat d'alarma i el confinament decretat al març de 2020, moltes van ser les empreses que van optar pel teletreball, a mesura que les mesures s'han anat relaxant són moltes les empreses que han anat fent tornant als seus treballadors i treballadores físicament al seu lloc de treball habitual.

- **Segon escenari: ús del teletreball de manera excepcional** (en qualsevol de les seves modalitats) però només per motius sanitaris i/o epidemiològics.

Encara hi ha empreses que tenen part dels seus treballadors i treballadores teletreballant des de casa, en qualsevol de les seves modalitats; és a dir, o bé teletreballant al 100% de la jornada o bé en modalitat mixta (dos o tres dies des de casa). Ara bé, són empreses que desconfien d'aquesta manera de treballar, tot i els bons resultats i que només segueixen optant per aquesta via per motius sanitaris i/o epidemiològics concrets.

- **Tercer escenari: implementació del teletreball com aposta de l'empresa** (ja sigui a través de la modalitat mixta de 2 o 3 dies teletreballant o bé teletreballant al 100%).

La majoria d'empreses que han optat pel teletreball, ho porten a terme amb el sistema mixt; és a dir, combinant el teletreball (de 2 o 3 dies per setmana) amb el teletreball presencial, la resta de dies.

Residuals són aquelles empreses que, després de la Covid-19, han decidit tancar les oficines o bé reconvertir-les en espais de trobada però no de treball, ja que els empleats i empleades treballen el 100% de la seva jornada des del seu domicili particular.

#### 4.- La UGT de Catalunya considera...

##### **Imprescindible la negociació col·lectiva i el diàleg social.**

**El teletreball s'ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i, sens dubte, ha vingut per quedar-se.**

**Des de la UGT de Catalunya considerem per tant, que cal afrontar aquesta nova realitat des de l'àmbit que garanteix i equilibra drets; és a dir, des de la negociació col·lectiva i el diàleg social.**

Ara és el moment d'aprofitar aquesta oportunitat que ens brinda la nova regulació en matèria de teletreball i treball a distància, ja que, la negociació col·lectiva té de nou un paper fonamental en la transposició de la normativa a la pràctica, perquè només la negociació col·lectiva té la capacitat d'adaptar la regulació legal a les necessitats i particularitats pròpies de cada sector d'activitat o empresa.

Després de la urgència i d'haver parat el primer cop, el que ara cal, sense cap mena de dubte, és **potenciar un conjunt de mesures en línia amb el que estableix la norma, que facin del teletreball una eina útil i un escenari laboral idoni, respectant els drets laborals, i que es converteixi en una oportunitat real de millora** tant per a l'empresa com per a les persones treballadores que hi presten serveis.

##### **Crear un nou escenari lliure de precarietat.**

La UGT de Catalunya vol aquest nou escenari **lliure de precarietat**, per això **hem elaborat aquest decàleg amb els aspectes que cal tenir en compte per implementar-lo**. També ha de servir per eradicar aquelles males pràctiques que sovint són presents, com ara treballar més

hores i sentir-se sota pressió i estrès, no tenir comunicació amb els i les caps així com amb els companys i companyes (sensació d'aïllament), entre altres.

## DECÀLEG DEL TELETREBALL

1. **Voluntari i reversible**. No pot ser imposat per l'empresa i en qualsevol moment, la treballadora o treballador que ho necessiti podrà tornar al treball presencial.
2. **Jornada laboral** adequada a les càrregues de treball i **control horari** que permeti una lectura real de la jornada efectiva treballada a distància.
3. **Dret a la desconexió digital**. Calen establir els mecanismes necessaris per garantir aquest dret.
4. **Teletreball amb seguretat i salut laboral: gestió de la prevenció de riscos laborals**.
5. **Formació en competències digitals**. Cal dotar les persones teletreballadores dels coneixements i habilitats necessàries per fer un ús competent de la tecnologia.
6. **Ni les despeses ni la disposició dels equips de treball o materials recauen sobre les persones teletreballadores**.
7. **Dret a la intimitat i la privacitat**. El control i vigilància de l'empresa no pot vulnerar aquests drets fonamentals.
8. **La protecció de dades i l'ús de les eines digitals i informàtiques**.
9. **Representació legal** de les persones teletreballadores.
10. **Teletreball amb perspectiva de gènere**.

Si voleu ampliar els continguts d'aquest Decàleg, entre altres coses, us convidem a donar un cop d'ull al document «El teletreball com a eina i escenari laboral», que vam publicar el juliol de 2020. Us n'adjuntem l'enllaç:

[http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/el teletreball com a eina i escenari laboral.pdf](http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/el_teletreball_com_a_eina_i_escenari_laboral.pdf)