

Un any i mig de teletreball: tornem tots a l'oficina?

Treballadors i experts pronostiquen que aquest nou model es consolidarà en un format híbrid, combinant la presencialitat amb la feina a distància

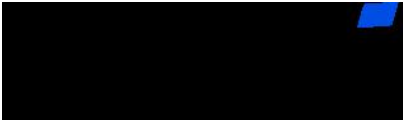


Una mare treballant des de casa | Standsome Worklifestyle

Cada vegada són més les persones que, des del menjador de casa o la seva habitació, s'asseuen **davant una pantalla** per complir amb la jornada laboral. Els matins caòtics i d'aglomeració a la carretera, al metro o Rodalies, són cosa del passat per molts treballadors. Ara, tot s'ha reduït a preparar-se un cafè per consumir l'espera mentre s'encén l'ordinador. La modalitat del **teletreball** ha emergit des de l'aparició de la **Covid**, passant, a Catalunya i segons les dades de la Generalitat, del **3,4%** en les persones ocupades el 2015, enfilant-se fins al **8,6%** el 2019 i tocant sostre el segon semestre del 2020, amb el **21,1%**. Una afectació que es concentra, lògicament, al sector de les oficines o l'administració quedant-ne exclòs el sector industrial, la majoria de serveis o l'atenció a les persones.

Les dades demostren que l'esclat de la pandèmia, a banda d'obligar-nos a readaptar la nostra manera de viure, també va afectar el model de treball. Ara que tot just farà **un any i mig des del primer estat d'alarma**, parlem amb experts, sindicats i empleats sobre les mancances, les oportunitats i el camí que dibuixa l'arribada del teletreball. La cinquena onada va quedant enrere i la vacunació avança. **El teletreball té menys justificació sanitària i el debat sobre tornar o no i com fer-ho estarà ara a l'ordre del dia a moltes empreses.**

"Es va implementar de manera sobtada i amb molt poc marge d'adaptació, va ser un fet traumàtic per molts treballadors", indica **David Blay**, expert en comunicació i teletreball, qui apunta



a la poca formació digital de les persones i la incapacitat d'organitzar els horaris en funció de la vida personal, com les dues grans mancances en implementar el teletreball. A més, considera que les empreses segueixen cometent errors un any i mig després de la irrupció d'aquest model: "Ni s'han format els professionals, ni els han dotat d'eines, ni tan sols s'han definit **els usos de les oficines**", afirma.

"La feina que faria a l'oficina és **la mateixa que puc fer des de casa**", sosté l'ambientòleg **Ferran Canudas**, qui treballa a distància des de l'inici de la pandèmia en una cooperativa amb seu a Manresa. Viu a una hora amb cotxe de l'oficina i només s'hi desplaça **una vegada a la setmana**. D'avantatges, en destaca l'estalvi de dues hores diàries de viatge i la comoditat de trobar-se a prop de casa un cop finalitza la jornada, per contra, reconeix que és **més fàcil distreure's**. Defensa un mínim de presencialitat, ja que cal "**preservar les relacions socials i humanes amb qui comparteixes un projecte laboral**".

La consultora **Eugènia Perdigó** està "encantada" amb el teletreball híbrid, que és el que més s'està implantant. Es desplaça de dos a tres dies a la setmana a l'oficina "depenent dels projectes", la resta, ho fa a distància, des de casa. Viu a Barcelona per qüestions laborals, però el seu domicili és a dues hores de la ciutat. Aquest model li permet, entre moltes coses, allargar les visites als pares i amics del poble: "**M'agrada el que guanyes amb flexibilitat. Puc estar a casa un cap de setmana llarg i treballar des d'on vulgui**", diu.

Carla Rocafort treballa com administrativa en una empresa del Vallès Occidental, el març del 2020, va haver de **traslladar tota la seva oficina a casa en qüestió de dos dies**. Explica que va tenir dificultats per adaptar-se al teletreball i que afrontava situacions "molt complicades" convivint amb la parella i dos nens de 3 i 6 anys. A mesura que es van aixecar les restriccions, "la situació es va relaxar" i la qualitat del treball "va millorar". "Ara ho trobo a faltar", diu la Carla, que ha recuperat totalment la presencialitat. Quan desapareixen les càrregues del confinament i podem adaptar el nostre dia a dia, el teletreball "compensa", defensa David Blay.

Els problemes que descriu la Carla a l'inici de la pandèmia, s'expliquen, per una part, per la poca preparació del mercat de treball espanyol per afrontar una situació com la que va provocar la Covid. Així ho certifica un estudi de la **Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA)** publicat aquest juliol sobre els aspectes econòmics de la pandèmia. L'informe explica que Espanya està "poc preparada" per implementar el treball a distància, sent el cinquè país de la UE amb pitjors condicions. A banda, constata que l'Estat és un dels països d'Europa on menys s'aplica el teletreball, el país se situa 7,6 punts percentuals per sota de la mitjana, ocupant la 21a posició dels 27 països europeus.

El perill de crear noves desigualtats

Hi ha una relació directa entre el salari i la capacitat per teletreballar. Així ho indica l'estudi de **FEDEA**. En concret, mostra una correlació entre una major implementació del teletreball i aquells llocs de feina que tenen un salari més elevat, com ara, directius, professionals, tècnics i personal de suport administratiu. La fundació alerta que **el treball a distància està distribuït de manera desigual en l'escala de salaris, un fet que podria donar peu a noves desigualtats**.

Unes desigualtats que també s'expliquen des de la mirada **urbana i rural**. Ferran Canudas critica que el teletreball s'hagi implementat des d'una visió "**urbanocentrista**". I ho exemplifica amb el fet que els entorns rurals no poden accedir amb facilitat a una bona connexió internet: "Per fer una videotrucada tinc moltes dificultats. La connexió és escassa, no hi ha fibra. No puc accedir tan fàcilment a internet com els meus companys d'àrees urbanes", explica l'ambientòleg.

A banda, la poca professionalització en la implementació del teletreball agreuja també problemes ja existents. Segons **Cristina Torre**, secretària d'acció sindical de Comissions Obreres (CCOO) de Catalunya, un dels reptes en la regulació del teletreball és vetllar perquè **es respectin les mateixes condicions laborals que es donen en la modalitat presencial**. Per això, indica que cal regular els horaris laborals, la càrrega de treball i les franges de desconexió digital. Alerta que



tot plegat, podria derivar en malalties psicosocials. De fet, als Estats Units ja hi ha empreses que plantegen **rebaixar el sou als treballadors que no van al lloc de feina presencialment** o viuen a un entorn rural.

Regularitzar el teletreball

Algunes administracions ja han optat per regular el treball a distància. La **Generalitat de Catalunya**, per exemple, n'és pionera. Estableix un **model híbrid** que combina la presencialitat amb dos dies sencers de teletreball i un període màxim d'un any prorrogable. Paral·lelament, el govern espanyol també s'ha posat mans a l'obra. Primerament, amb l'aprovació de dos reials decrets legislatius el setembre de 2020, que adoptaven un conjunt de mesures urgents per establir unes pautes mínimes de control del treball a distància en l'àmbit privat i públic.

Finalment, el passat 10 de juliol, el **Congrés dels Diputats** va aprovar una nova llei del teletreball, negociada i pactada amb els agents socials, que reforçava el contingut dels dos decrets del 2020. Tot i que genera crítiques en alguns sectors. L'expert Blay considera que no compleix amb els mínims necessaris: "És molt curta i no canvia res". Emplaça les administracions a escoltar "molt més" els col·lectius que teletreballen per aconseguir una norma "moderna i funcional".

Per altra banda, **CCOO** reconeix que la regulació del govern espanyol cal que faci "una aproximació a la realitat de les empreses". En aquesta línia, el sindicat negocia des de fa setmanes les condicions del teletreball en diversos convenis col·lectius. Anteriorment, l'**Estatut dels Treballadors** ja regulava el teletreball, segons Torre, d'una manera "molt escassa", un fet que s'explica per la poca implementació d'aquest model de treball a l'Estat espanyol.

La sindicalista posa molt d'èmfasi en abordar aquesta nova organització del treball "**de manera col·lectiva**", és a dir, fent una valoració de quines són les feines susceptibles a implementar el teletreball. En aquest punt també hi coincideix David Blay, qui subratlla que les empreses han de conèixer les **necessitats de cada treballador**, i en funció d'això, decidir què és el que pot fer cadascú a casa i a l'oficina. D'aquesta manera, indica l'expert, serà molt més fàcil implementar un model o un altre.

Cap a un sistema híbrid

De cara als pròxims mesos, Canudas continuarà teletreballant i no posa una data per passar a la presencialitat: "Dubto que es replantegi el funcionament un cop hagi passat la pandèmia. **És un canvi que ha arribat per quedar-se**", indica l'ambientòleg. Per altra banda, Carla Rocafort lamenta que l'empresa no hagi considerat l'opció d'implementar el format híbrid. A l'espera de més detalls sobre la nova feina, l'Eugènia Perdigo espera seguir combinant la presencialitat amb el treball a distància: "És el més viable", insisteix.

Torre, de CCOO, creu que el teletreball -majoritàriament- s'inclinarà pel model híbrid. Alhora, recomana que en aquells casos **que es decideixi retornar a la presencialitat, es faci "escalonadament"** per evitar aglomeracions a les oficines. Recorda que hi ha l'amenaça d'una sisena onada. Per altra banda, mostra preocupació pel fet que el teletreball provoqui que **el retorn "massiu" de les dones al domicili**.

David Blay explica que les darreres enquestes de l'empresa de treball temporal **Adecco** indiquen que el 63% de les persones voldrien teletreballar de manera híbrida. El teletreball, segons l'expert, ens ensenya que podem fer les coses amb menys temps, podem conciliar la vida personal i organitzar els nostres horaris per estar a prop dels nostres. El creixement -de moment- no serà molt gran, però serà sostenible i imparabile en un futur, pronostica Blay.