

La Cambra considera que la resolució que fa obligatori el teletreball és confusa i pot generar dubtes de caire jurídic

- El text no especifica l'abast ni les condicions per les quals una empresa pot declarar que li és impossible implementar el teletreball, però l'obliga igualment a justificar-ho.
- L'obligatorietat del teletreball entra en conflicte amb la llei espanyola que regula el treball a distància i l'Estatut dels Treballadors. Urgeix, doncs, modificar la resolució.
- La Cambra proposa que tant les administracions com les empreses promoguin les mesures necessàries que permetin el teletreball sempre que sigui possible, però sense imposar una modalitat de treball determinada.
- Un 47% dels empresaris participants a les Consultes Cambra realitza menys d'un 25% de la seva jornada a distància.

Barcelona, 5 de novembre de 2020.- Davant l'aprovació per part de la Generalitat de Catalunya d'una resolucióⁱ que **imposa a les empreses l'adopció del teletreball**, la Cambra de Comerç de Barcelona, amb el recolzament de la seva Comissió d'Assumptes Jurídics i Fiscals, **manifesta la seva preocupació pels dubtes interpretatius i de caire jurídic que deriven d'aquesta resolució.**

Segons l'apartat 4 de l'esmentada resolució, tots els titulars de centres de treball tindran l'**obligatorietat d'implementar el teletreball** o treball a distància, amb **dues úniques excepcions: quan desenvolupar l'activitat a distància sigui "impossible" o quan no es disposi acreditament dels mitjans per fer-ho.**

D'entrada, el text analitzat **trasllada al titular del centre la càrrega d'acreditar la impossibilitat o manca de recursos per implementar el teletreball** i l'obliga a presentar una prova que en ocasions és difícil d'obtenir. Això es veu agreujat pel fet que **la norma no especifica l'abast ni el significat del que s'ha d'entendre per "impossible"**. Aquesta ambigüitat pot portar a dubtes interpretatius.

Dos exemples d'aquest problema serien **la reducció de facturació o, fins i tot, la manca de viabilitat econòmica** en una empresa que tècnicament podria implementar el teletreball. Amb el text de la resolució a la mà, **no sabem si aquests són elements suficients per entendre que estem davant de la "impossibilitat" exigida per la norma ni tampoc si podria ser sancionada.**

Fruit d'aquesta premissa, l'obligació que imposa la resolució podria ser **font de conflictivitat social** entre l'empresa i els treballadors. I és que l'obligatorietat del teletreball **entra en conflicte tant amb l'Estatut dels Treballadors com la llei que regula el teletreball** (Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre de treball a distànciaⁱⁱ), que fixa el **caràcter voluntari i acordat** d'aquesta modalitat de treball.

Manca de seguretat jurídica

La resolució també genera dubtes jurídics perquè **la legislació laboral és competència exclusiva de l'Estatⁱⁱⁱ**. Per tant, no sembla possible que la Generalitat de Catalunya (i la resta d'autonomies)

pugui determinar l'obligatorietat del teletreball, tot i que li correspon al govern català la competència executiva en matèria de prevenció de riscos laborals i seguretat i salut en el treball.

La innegable crisi econòmica derivada de la pandèmia de la COVID-19, dibuixa un escenari de **dificultat i gran incertesa pel conjunt de l'economia** i, en particular, pels autònoms, micro, petites i mitjanes empreses de Catalunya, una incertesa que **no es pot veure incrementada amb una manca de seguretat jurídica promoguda des de les administracions públiques**.

Ateses les anteriors consideracions, la Cambra de Comerç de Barcelona proposa que, amb la finalitat d'evitar el contagi de la Covid-19, tant les administracions com les empreses promoguin les mesures necessàries que contribueixin a **limitar al màxim la mobilitat i que es prioritzi el teletreball sempre que sigui possible i en funció de les circumstàncies de cada empresa, sector i activitat, i que en cap cas es pugui imposar una modalitat de treball determinada**.

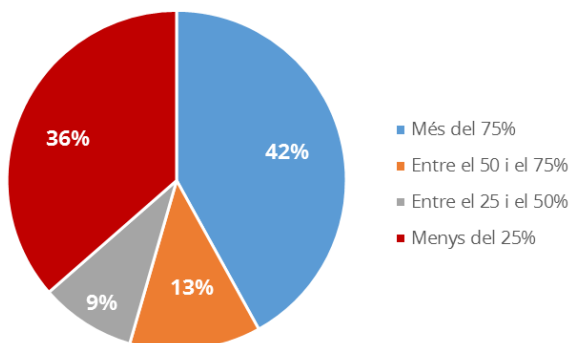
En aquest sentit, **urgeix la modificació de l'esmentada resolució per esvaïr qualsevol dubte interpretatiu i d'aplicació**, tot conferint a empreses i treballadors la **seguretat jurídica** necessària per desenvolupar les seves respectives tasques en un marc legal adequat i que no generi dubtes.

El teletreball encara es podria generalitzar més

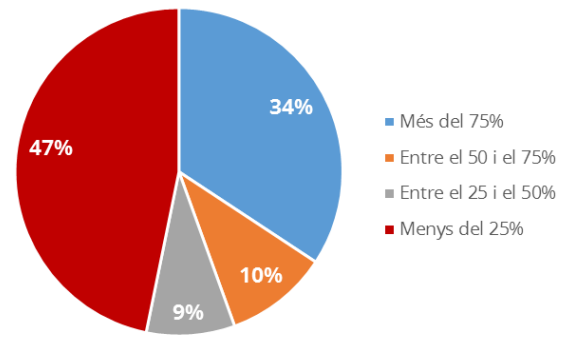
Una consulta feta per la Cambra de Barcelona revela que l'adopció real del teletreball entre l'empresariat no es correspon amb la percepció que creu que podria tenir a la seva activitat. A la pregunta **"A la vostra feina és possible fer teletreball?"**, un 42% considera que podrien teletreballar **més del 75% de la seva jornada** i **només un 36%** ha respòs que a la seva activitat es podria fer menys del 25%.

Ara bé, a la pregunta **"Ara mateix quin percentatge de teletreball feu?"**, només el 34% dels enquestats l'ha implementat en més del 75% de la seva jornada laboral, mentre que **el 47% ha respòs que teletreballen menys d'un 25% de la seva jornada de treball**.

A la vostra feina és possible fer teletreball?



Quin percentatge de teletreball feu ara?



Font: Consultes Cambra

ⁱ Resolució SLT/2700/2020, de 29 d'octubre per la qual es prorroguen i es modifiquen les mesures en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya.

ⁱⁱ Art. 5.1 RDL 28/2020: “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley”

ⁱⁱⁱ El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: (...) 7ª Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.