

## **EL TELETREBALL POT RESOLDRE EL PROBLEMA DE LA CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR?<sup>1</sup>**

### **Resum**

La crisi sanitària de la Covid-19 amb els seus efectes sobre l'economia ha donat lloc a una accelerada implantació del teletreball com a modalitat de treball preferent. Aquesta forma de treball no presencial gràcies a les xarxes virtuals s'ha defensat al llarg dels anys com un mecanisme ideal per a la solució de l'anomenat problema de conciliació entre la vida laboral, personal i familiar, donada la flexibilitat en l'ús del temps que ofereix. Al llarg d'aquest article, però, es considera que el teletreball no és la resposta al repte de la conciliació. A partir del paradigma del *policy approach*, s'analitza com les conegudes polítiques de conciliació es formulen des de l'administració pública amb l'objectiu d'incrementar la participació femenina en el mercat laboral, mentre que el teletreball persegueix introduir una nova forma de treball a distància en la societat de la informació. A continuació, s'aborda el xoc entre els dos tipus de polítiques públiques en el marc de la pandèmia del coronavirus. Finalment, es reflexiona sobre l'economia de cures i el model de societat sostenible que recull l'ODS 5.4 de l'Agenda 2030.

**Paraules clau:** conciliar vida laboral-personal i familiar, teletreballar, igualtat de gènere, economia de cures, societat sostenible, objectius desenvolupament sostenible.

### **1. LA CONCILIACIÓ EN L'AGENDA PÚBLICA**

Tota política pública es formula per a resoldre un problema col·lectiu segons l'enfocament d'anàlisi de polítiques públiques (Dente i Subirats, 2019). Segons les mesures polítiques que s'adopten, s'obté un resultat final. Cal preguntar-se, aleshores, què s'entén per conciliar la vida laboral, personal i familiar.

Sota l'expressió conciliar es fa referència a totes aquelles polítiques que s'implementen per a fer compatible les responsabilitats laborals-professionals i les responsabilitats personals-familiars. Són mesures polítiques articulades per a superar la contradicció estructural entre la lògica del treball remunerat i la del treball domèstic, que en aquesta accepció inclou les cures no

---

<sup>1</sup> Aquesta recerca en curs forma part del projecte I+D+i *ROCOGIS. Los Rostros del Covid. Género e Impactos Socioeconómicos* de la Universitat de València de la Convocatòria FONDO SUPERA COVID19, CRUE-CSIC-SANTANDER.

remunerades de la nostra societat (Fernández i Tobío, 2005; Roig; 2019 Tobío, 2002). Una contradicció que té els seus orígens en la mateixa història econòmica i la divisió sexual del treball en la unitat familiar. La tradicional especialització del treball segons sexe assigna als homes la funció productiva en l'espai públic (*breadwinner*), mentre que a les dones se'ls circumscriu a les tasques de mare-cuidadora en l'espai privat (*caregiver*). El conflicte arranxa amb la incorporació femenina al mercat laboral amb caràcter presencial. Com pot la societat aconseguir que les dones participin en el mercat de treball remunerat sense que s'abandonin les “*responsabilitats familiars*” que imposa la societat? L'economia requereix de la seva mà d'obra i les dones també volen treballar, però les tasques de cura en el si de la família s'han de seguir exercint.

El terme conciliar neix, per tant, per a resoldre un problema de naturalesa laboral. Així, es recull en el mateix marc jurídic europeu, que determina el desenvolupament de la legislació en l'àmbit català i espanyol. La igualtat entre dones i homes sempre es planteja des de la desigualtat en el mercat de treball perquè les dones participen en el mercat laboral. El Pla d'Acció Social Europeu de 1974, on apareix per primera vegada conciliar, ja concep la conciliació com la fórmula per a compatibilitzar dues tasques diferenciades: les *responsabilitats* familiars amb les *aspiracions* professionals de dones i homes. A partir dels anys noranta es considera que la desigualtat laboral comença en la família a causa d'aquestes *obligacions familiars* que s'imposen socialment a les dones, i les impedeix dedicar el mateix temps que els homes al treball remunerat. Com a conseqüència, s'integra la dimensió personal, que a la pràctica significa parlar de conciliar vida laboral, personal i familiar (Campillo, 2019). Tot i això, les diferents iniciatives polítiques segueixen dirigint l'atenció a la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el mercat laboral com és el cas de la darrera directiva europea sobre conciliació (Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors). El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació també contempla les mesures de conciliació des d'aquesta perspectiva europea, és a dir iniciatives dirigides exclusivament al mercat laboral.

Si la qüestió només es visualitza des de la perspectiva del treball, la percepció de la responsabilitat de conciliar també és limitada. Aquesta només recau sobre les dones. Les cures i els treballs domèstics no remunerats són tasques femenines i de l'àmbit privat. L'administració pública i les empreses únicament s'ocupen de facilitar la participació laboral femenina. Aquesta mirada tergiversada del repte desemboca en la formulació de polítiques públiques de conciliació que es redueixen a mesures per a deixar entrar i sortir a les dones del

mercat laboral remunerat per a què no detinguin l'exercici de les seves *obligacions familiars*. En altres paraules, s'aproven una sèrie de mecanismes amb l'objectiu de què les dones tinguin més disponibilitat de temps, i puguin realitzar ambdues tipus de feines.

El procés accelerat d'envelliment en el què estan immerses les societats occidentals com la catalana genera una altra òptica respecte la desigualtat entre dones i homes en la unitat familiar alhora que en el mercat laboral. L'elevada taxa d'envelliment està provocada tant de l'allargament del cicle de vida com de la reducció de la taxa de natalitat, bé sigui perquè les dones no volen tindre fills, bé sigui perquè les dones redueixen el nombre de fills, bé sigui perquè les dones allarguen l'edat de maternitat (Roig, 2019). Els poders públics es pregunten com podem aconseguir que les dones tinguin fills. Una societat sense nenes i nens no té futur. Les polítiques de conciliació també s'interpreten com una via per a què la societat es reproduïxi, i les velles generacions puguin ser reemplaçades per generacions noves. Però, de nou, malgrat que la baixa taxa de natalitat es visualitza com un problema social, es segueix assenyalant a les dones com les responsables de la deriva de l'estructura demogràfica cap a un futur sense infants i ple de gent gran. Breument, es pensa que la incapacitat de reproducció demogràfica de la nostra societat és perquè les dones no tenen fills.

La situació s'agreuja allí on regeix un model d'Estat familiarista com a Catalunya, en particular, i el sud de la Unió Europea, en general (Guillén i León, 2011). Es tracta d'un sistema de benestar social que s'articula en torn a les dones de les famílies com a principals proveïdores de cures de forma gratuïta. Aquesta realitat és possible per la rígida divisió sexual del treball en el si de l'organització familiar. La no socialització de les cures no remunerades en un Estat de naturalesa patriarcal (Pateman, 2019) carrega aquestes tasques sobre la població femenina a canvi de cap retribució econòmica ni valoració social. L'administració pública adopta un caràcter assistencial més a prop de la idea de caritat de l'Església catòlica que d'un sistema de protecció social universal a l'estil nòrdic. El govern acudeix allí on es viuen situacions socials molt greus, d'extrema pobresa.

En el sud d'Europa en cap moment es defineix en l'agenda pública que les cures i les tasques domèstiques no remunerades són una responsabilitat social. La no socialització d'aquestes està en l'origen de la desigualtat entre dones i homes en el mercat laboral i la baixa taxa de natalitat. Com recull l'Institut Canari d'Igualtat (2019), les dones es veuen advocades a una triple jornada cada dia, que comporta la jornada laboral tradicional, la jornada en l'àmbit familiar (tasques de cures i domèstiques no remunerades) i la jornada emocional (que correspon a les relacions afectives). Un escenari que es tradueix en l'increment de les bretxes de gènere com la bretxa de

pensions o la bretxa de salut. Les dones tenen menys ingressos al final de la seua vida i assumeixen el pes emocional de la unitat familiar. A diferència dels homes, les dones no poden dedicar tantes hores al treball remunerat –un obstacle per a assumir posicions de lideratge i executives-, a l'haver de compartir el temps disponible entre l'esfera productiva i la personal. Una situació que repercuteix en la seua pensió de jubilació i el seu estat de salut pel pes emocional de la gestió de les cures.

En altres paraules, la conciliació tant des de l'òptica laboral com demogràfica es percep com un problema de disponibilitat de temps per a les dones. La flexibilitat en l'ús del temps és, de fet, un dels principals arguments per a defensar el teletreball com a mecanisme ideal per a facilitar l'encaix entre la dinàmica del mercat laboral remunerat i la lògica de la família parsoniana.

## 2.FLEXIBILITAT EN L'ÚS DEL TEMPS: EL TELETREBALL

La preocupació per la flexibilitat en l'ús del temps respecte a les dones treballadores està en el mateix origen de l'economia de mercat. A l'inici de la industrialització el treball a domicili és un mecanisme per a facilitar la incorporació femenina al mercat laboral, que aporta una mà d'obra barata sense contracte i flexibilitat en l'ús del temps per a què les "*obligacions*" de la llar segueixin sent exercides per les dones. Llavors, les dones són una força de treball doble de molt baix cost perquè la provisió de cures en l'entorn familiar es realitza gratuïtament. Aquesta modalitat de treball ha estat i encara està present en aquella indústria que requereix mà d'obra intensiva com la indústria del tèxtil, el joguet o la sabata (Balcells, 2014; Domínguez Alvarez, 2005; Ybarra, Fuster Olivares i Doménech Vilariño, 2009), que forma part del teixit industrial de Barcelona, Elx o Sabadell, per citar diferents exemples.

L'avançament tecnològic en el segle XX dona lloc a una nova forma de treball a distància vertebrat en torn a les tecnologies de la informació i la comunicació: el teletreball. Representa una alternativa a la cultura laboral presencial i una via per a la lliure gestió del temps, que el converteix en un hipotètic camí per a resoldre el repte de la conciliació laboral, personal i familiar. El mateix Nilles (1975) que es va inventar el concepte de teletreball en el context de la crisi del petroli de 1973 subratlla la idoneïtat de cara a l'àmbit personal i familiar. No són les persones les que es desplacen al lloc de feina, sinó el treball que es mou per les xarxes socials. Així, brinda la possibilitat d'estar a casa i treballar per a l'empresa.

Tanmateix, el 2020 quan el teletreball experimenta la seua major expansió a arrel de l'esclat de la pandèmia de la Covid-19, i s'implanta com la modalitat de treball preferent en els diferents reials decrets lleis (RD-Llei 8/2020 , de 17 de març, RD-Llei 10/2020, de 29 de març, RD-Llei

15/2020, de 21 d'abril, o RD-Llei 28/2020, de 22 de setembre), ni les tasques de cures ni les tasques domèstiques no remunerades s'assenyalen com el principal objectiu. La prioritat per part de l'administració pública és reprendre l'activitat econòmica, i detenir qualsevol contagi del virus per contacte entre persones.

Efectivament, en el segon semestre del 2020 el teletreball experimenta un *boom*. El 71,4% dels establiments adopten el teletreball a Catalunya segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (2020), mentre que el 48,8% ho fan a Espanya (Instituto Nacional de Estadística, 2020). El caràcter residual d'aquesta modalitat de treball a distància fins a la crisi sanitària s'observa amb les dades respecte a la seva presència entre la població ocupada en 2019. Segons Eurofound, a Catalunya el 4,6% dels ocupats opten per aquesta forma de treball, mentre que a Espanya és el 4,8%. La mitjana europea es situa al voltant del 10%, sobresortint Holanda amb una taxa del 14%.

En el RD Llei 28/2020, de 22 de setembre de 2020, de treball a distància, aparentment sembla que l'òptica sobre el problema canviï, però en consonància amb la Directiva 2019/1158 (UE) del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels/les progenitors/es i els/es cuidadors/es, per la qual es deroga la Directiva UE 2010/19 del Consell, s'insisteix en les formes flexibles de treball com el treball a distància. No s'apunta a la responsabilitat social, ni de l'Estat ni del conjunt de la societat. A més, la conciliació es defineix com una més de les conseqüències positives del teletreball. En l'exposició de motius del Decret 77/2020, de 4 d'agost de 2020, sobre teletreball per al personal de l'administració catalana s'expressa clarament: *"L'optimització del temps de treball, a banda de tenir un efecte positiu en la productivitat, genera més satisfacció en el personal, atesa la disponibilitat de temps que comporta, i aquesta major satisfacció reverteix en l'organització en termes de major implicació"*.

Aquesta ràpida implantació del teletreball amb caràcter urgent en un context excepcional representa un *còctel explosiu* pel que fa a la qüestió de gènere (UGT-Catalunya, 2020). L'enfonsament de les xarxes de cura formals i informals a causa del confinament (tancament d'escoles, tancament de centres de dia, desbordament de les residències per a la gent gran, les dificultats morals de recórrer a la gent gran com a proveïdora de cures per evitar contagis perquè són persones d'alt rics, són alguns exemples), la manca de cultura de treball no presencial ni en les empreses ni en les treballadores-els treballadors, la falta de recursos materials i regulació per a crear espais de treball a casa, són algunes de les variables explicatives d'un balanç molt negatiu que té cares femenines molt diverses.

D'acord amb les dades de la recerca en curs sobre la població teletreballadora en el context de l'estat d'alarma de la Covid-19 a nivell espanyol (Aybar, Pavía i Roig, 2020), més del 60% dels enquestats manifesten que el seu rendiment en el treball s'ha vist afectat pel teletreball. Si es comparen dones i homes, les primeres estan 6 punts per damunt dels segons. Quan se'ls pregunta per les dificultats per a conciliar la vida laboral, personal i familiar, un 20% de dones front el 17% d'homes assenyalen que no és fàcil. Si se'ls pregunta per la voluntat de continuar amb aquesta modalitat de feina després de l'estat d'alarma, els homes mostren un 21% de preferència front el 18% de les dones. Els dubtes sobre el teletreball com a mecanisme ideal per a conciliar es multipliquen quan es pregunta qui espera que les tasques de cures i domèstiques durant l'estat d'alarma afecti el treball, un 77% de dones davant un 23% d'homes així ho traslladen. És a dir, 3 de cada 4 dones estimen que el seu treball es veurà afectat i baixarà el seu rendiment. L'anomenada triple jornada que assumeixen les dones amb la rígida i tradicional divisió sexual del treball a la llar té el seu mirall en la major alteració de la son respecte als homes (el 50% de les dones front el 40% dels homes).

### 3.ECONOMIA DE CURES

En resum, l'anomenat problema de conciliació entre la vida laboral, personal i familiar està assenyalant el problema de cures propi d'una no-economia de cures en paraules de Durán (2018). Les cures i els treballs domèstiques no remunerats s'estimen que són qüestions privades i, per tant, no són una prioritat en l'agenda pública. Ni es comptabilitzen en l'economia. El PIB exclou aquest tipus d'activitats, qualificades com improductives des del segle XVIII quan Adam Smith va distingir entre activitats productives i activitats improductives. En aquest sentit, és oportú recordar com les vagues feministes des del 8 de març de 2018 s'organitzen amb el lema "*Si nosaltres parem, s'atura el món*". Es vol demostrar el pes en l'economia comptable d'aquestes activitats no remunerades, però essencials per a l'ésser humà, conforme van demostrar les islandeses en la vaga d'octubre de 1975 quan van decidir aturar les seues activitats i l'economia del país es va detenir. Segons l'OIT (2019), les cures i els treballs domèstiques no remunerats representarien el 15% del PIB espanyol en 2017. A Catalunya, un estudi de l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE, 2016) arriba a quantificar la possible contribució d'aquest tipus de tasques en més del 23% en el PIB català de 2015.

No obstant això, l'ésser humà és un dels mamífers més dependents. Des del naixement fins a la mort, la persona necessita sempre ajuda en termes biològics, socials i materials com apunta Cortina (2013). Quan es surt del ventre de la mare, ningú es val per si mateix. Quan és adult, pot tindre un accident o caure malalt. I, quan és gran, en la darrera etapa del cicle de vida, el seu cos

es deteriora de forma natural o per alguna malaltia o accident. Tanmateix, l'adjectiu dependent presenta una gran connotació negativa. Ser dependent és negatiu, i s'interpreta com una càrrega econòmica. Quin tipus de societat es vol? Una societat productiva o una societat on l'ésser humà estigui al centre? On està l'ètica en aquest model d'organització política, econòmica i jurídica? L'Agenda 2030 és un primer pas per a caminar cap a un nou model de societat sostenible que tingui com a pilar central a les persones. Això vol dir incloure a les dones i reconèixer el valor de les cures. Com apunta l'ODS 5.4, avançar en aquesta direcció requereix reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons escaigui a cada país. Si no es canvia de model de societat i es socialitzen les cures no remunerades i els treballs domèstics no remunerats no es pot assolir la igualtat entre dones i homes. És un problema de model de societat. L'Estat i la societat han d'assumir les seves responsabilitats. Per tant, caldria modificar el marc legal (situar les cures com un dret fonamental, per exemple), incrementar la inversió en infraestructures socials (escoles de bressols, residències per a la gent gran o centres de dia, entre d'altres iniciatives) i un canvi cultural (incentius fiscals a les empreses per a què els homes es demanin la reducció de jornada per exercir les tasques de cures en la unitat familiar, entre altres propostes).

#### 4. BIBLIOGRAFIA

Aybar, C., Pavía, J.M. i Roig, R. (2020). *Microdatos encuesta COVID-19. Primera Oleada*. GIPEyOP, Universitat de València, València.

Balcells, A. (2015). Les dones treballadores a la fàbrica i al taller domèstic de la Catalunya del segle XIX i primer terç del XX. *Catalan Historical Review*, 8, pàgs.171-180.

Campillo, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF: Madrid.

Cortina, A. (2013). *La ética*. Barcelona: Paidós.

Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, de 6 d'agost de 2020, núm.8195.

Dente, B. i Subirats, J. (2019). *Decisiones públicas. Análisis y estudio de los procesos de decisión en políticas públicas*. Barcelona: Ariel.

Domínguez Alvarez, V. (2005). *Treball femení a la indústria tèxtil llanera de Sabadell durant el segle XX* (Tesi doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Catalunya.

Durán, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. València: Universitat de València.

Fernández Cordón, J.A. i Tobío Soler, C. (2005). Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. *Fundación Alternativas*, 79/2005.

Guillén, A.M. i León, M. (2011). *The Spanish Welfare State in European context*. Ashgate: Farnham.

Institut d'Estadística de Catalunya (20 de setembre, 2020). *Enquesta de clima empresarial. Mòdul sobre l'impacte en l'activitat empresarial de la Covid-19. T2/2020*. [Base de dades]. <https://www.idescat.cat/novetats/?id=3657>

Instituto Nacional de Estadística (20 de setembre, 2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19. *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, 02/2020. [Base de dades]. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

Institut Canari d'Igualtat (2020). *Informe Brechas de Género 2019. Informe anual*. Descarregat online el 21 de setembre de 2020: <file:///C:/Users/Usuario/Documents/Universitat/Univ.VLC/Difusio/Parlament%20de%20Catalunya%20092020/Triple%20Jornada%20Laboral/Informe%20Brechas-de-genero-en-Canarias-2019.pdf>

Nilles, Jack M. 1975. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23: 10, 1142–1147. Consulta online el 8 de julio de 2020: <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>

Observatori Dona, Empresa, Economia (ODEE). (2016). Informe Quantificació econòmica del treball domèstic i de la cura de persones no remunerat a Catalunya. Consulta online el 21 de



setembre de 2020: [http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2017/02/Estudi\\_Quantificaci%C3%B3-del-treball-dom%C3%A8stic-i-de-la-cura-de-persones-no-remunerat-a-Catalunya.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2017/02/Estudi_Quantificaci%C3%B3-del-treball-dom%C3%A8stic-i-de-la-cura-de-persones-no-remunerat-a-Catalunya.pdf).

Oficina Internacional del Treball (OIT) (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OIT.

Pateman, C. (2019). *El contrato sexual*. Madrid: Ménades.

Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 253, de 23 de setembre de 2020, pàgs.79929 a 79971.

Reial Decret-Llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per a recolzar l'economia i l'ocupació. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm. 112, de 22 d'abril de 2020, pàgs. 29473 a 29531.

Reial Decret-Llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte aliè que no presten serveis essencials, amb la fi de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la Covid-19. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm.87, de 29 de març de 2020, pàgs. 27629 a 27636.

Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19. *Butlletí Oficial de l'Estat*, núm.73, de 18 de març de 2020, pàgs.25853 a 25898.

Roig Berenguer, R. (2019). El déficit del cuidado, en Marrades, A. (ed.): *Retos para el Estado constitucional del siglo XXI: derechos, ética y políticas del cuidado*. Valencia: Tirant.

Tobío Soler, C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Revista España de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186.

UGT-Catalunya (2020). *Informe El teletreball com a eina i escenari laboral*. Barcelona: UGT-Catalunya.

Unió Europea. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors , i per la què es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell. PE/20/2019/REV/1. Diari Oficial de la Unió Europea L188, 12 de juliol de 2020, pàgs.79-83.

Ybarra, J.A., Fuster Olivares, A. I Doménech Vilariño, R. (2009). Tradición e innovación en la industria del juguete. *Economía industrial*, 372, pàgs. 99-113.

