

# El teletreball pot resoldre el problema de la conciliació laboral, personal i familiar?

Rosa Roig Berenguer



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, s'argumenta 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 fa una reflexió sobre l'economia de cures i el model de societat sostenible que recull l'ODS 5.4 de l'Agenda 2030.

## 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 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 arranca 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.

La igualtat entre dones i homes sempre es planteja des de la desigualtat en el mercat de treball. A partir dels anys noranta, es considera que la desigualtat laboral comença en la família, a causa de les obligacions familiars que s'imposen socialment a les dones, fet que els impedeix dedicar el mateix temps que els homes al treball remunerat

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 el concepte de 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 els 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 deixar entrar i sortir a les dones del mercat laboral remunerat per tal que no detinguin l'exercici de les seves *obligacions familiars*. En altres paraules, s'aproven una sèrie de mecanismes amb l'objectiu que les dones tinguin més disponibilitat de temps i puguin realitzar ambdós tipus de feines.

El procés accelerat d'envelliment en el qual 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 per l'allargament del cicle de vida com per la reducció de la taxa de natalitat, bé sigui perquè les dones no volen tenir fills, perquè redueixen el nombre de fills o perquè 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. En aquest sentit, les polítiques de conciliació també s'interpreten com una via perquè 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, se 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 al sud de la Unió Europea, en general (Guillén i León, 2011). Es tracta d'un sistema de benestar social que s'articula entorn 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.

Al sud d'Europa, en cap moment es defineix a l'agenda pública que

les cures i les tasques domèstiques no remunerades són una responsabilitat social. En la no socialització d'aquestes tasques hi ha l'origen de la desigualtat entre dones i homes al mercat laboral. La conciliació es percep com un problema de disponibilitat de temps per a les dones

Al sud d'Europa, en cap moment es defineix a l'agenda pública que les cures i les tasques domèstiques no remunerades són una responsabilitat social. En la no socialització d'aquestes tasques hi ha 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 avocades 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 seves vides 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 seva pensió de jubilació i en el seu estat de salut pel pes emocional de la gestió de les cures.

En altres paraules, tant des de l'òptica laboral com demogràfica, la conciliació 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.

## Flexibilitat en l'ús del temps: el teletreball

La preocupació per la flexibilitat en l'ús del temps respecte 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 facilitar la incorporació femenina al mercat laboral, que aporta una mà d'obra barata sense contracte i flexibilitat en l'ús del temps per tal que les "*obligacions*" de la llar segueixin sent exercides per les dones. En aquest context, 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, la joguina 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 al segle XX dona lloc a una nova forma de treball a distància vertebrat entorn 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 que el treball es mou per les xarxes socials. Així, brinda la possibilitat d'estar a casa i treballar per a l'empresa.

Tanmateix, l'any 2020, quan el teletreball experimenta la seva major expansió 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, durant 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 a Espanya ho fan el 48,8% (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 l'any 2019. Segons Eurofound, a Catalunya el 4,6% dels ocupats opten per a 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 treball a distància, de 22 de setembre de 2020, sembla que l'òptica sobre el problema canviï, aparentment. 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 sobre teletreball per al personal de l'administració catalana, de 4 d'agost de 2020, 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 –el tancament d'escoles, el tancament de centres de dia, el desbordament de les residències de gent gran, les dificultats morals de recórrer a la gent gran com a proveïdora de cures per evitar contagis, perquè són persones d'alt risc, entre molts altres exemples– sumat a la manca de cultura de treball no presencial, ni en les empreses ni en les treballadores-els treballadors, i a 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.

La ràpida implantació del teletreball en un context excepcional és un còctel explosiu per a la qüestió de gènere. La falta de recursos materials o l'enfonsament de les xarxes de cura a causa del confinament són algunes de les variables explicatives d'un balanç molt negatiu

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 a les dificultats de conciliar la vida laboral, personal i familiar, un 20% de dones –davant d'un 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 si s'espera que les tasques de cures i domèstiques durant l'estat d'alarma afectin al treball: un 77% de dones, davant un 23% d'homes, així ho afirmen. 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 del son respecte als homes (el 50% de les dones enfront el 40% dels homes).

## 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 domèstics 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 a 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 del 8 de març s'organitzen, des de l'any 2018, amb el lema "*Si nosaltres parem, s'atura el món*". Amb aquest lema, es vol demostrar el pes en l'economia comptable d'aquestes activitats no remunerades, però essencials per a l'ésser humà, tal com van demostrar les islandeses en la vaga d'octubre de 1975, quan van decidir aturar les seves activitats i l'economia del país es va aturar. Segons l'OIT (2019), les cures i els treballs domèstics no remunerats representarien el 15% del PIB espanyol l'any 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% del 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 se surt del ventre de la mare, ningú es val per si mateix. Quan s'és adult, es pot tenir un accident o caure malalt. I, quan s'és gran, en la darrera etapa del

cicle de vida, el 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?

En aquest sentit, l'Agenda 2030 és un primer pas per caminar cap a un nou model de societat sostenible que tingui les persones com a pilar central. Això vol dir incloure 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 a 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 bressol, residències per a la gent gran o centres de dia, entre d'altres iniciatives) i impulsar un canvi cultural (incentius fiscals a les empreses per tal que els homes demanin la reducció de jornada per exercir les tasques de cures en la unitat familiar, entre altres propostes).

*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, en el marc de la Convocatòria FONDO SUPERA COVID19, CRUE-CSIC-SANTANDER.*

## 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 [disponible en línia](#).
- 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 [disponible en línia](#).
- Institut Canari d'Igualtat (2020). *Informe Brechas de Género 2019. Informe anual*. Descarregat online el 21 de setembre de 2020. [Disponible en línia](#).
- Nilles, Jack M. 1975. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23: 10, 1142–1147. Consulta online el 8 de juliol de 2020. [Disponible en línia](#).
- 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. [Disponible en línia](#).
- 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 qual 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.



**Rosa Roig Berenguer**

Rosa Roig Berenguer és professora associada de Ciències Polítiques a la Universitat de València (UV), investigadora ROCOGIS i integrant de l'Institut Universitari d'Estudis de les Dones de la UV i de l'ECPR Steering Committee on Gender and Politics. És Doctora en Ciències Polítiques per la Universitat de València, amb la tesi doctoral *Elite parlamentaria femenina en el Parlamento de Catalunya, el Congreso de los Diputados y el Parlamento Europeo (1979-2000)*. Ha estat investigadora del projecte europeu de recerca EUROPUB. També ha treballat com a consultora per al govern espanyol, en diversos governs locals i també per a institucions internacionals. Les seves àrees d'interès són el gènere, les polítiques de cura, les elits polítiques i els governs de coalició.