

PAU DÍAZ SOLANO

Teletreball, una oportunitat maleïda o hi ha opció per a la conciliació al País Valencià?

INTRODUCCIÓ

Fa molts anys que vivim en la societat postindustrial (Bell, 1976), una societat tecnològica (Tezanos, 2005) i de modernitat avançada (Giddens, 1999). Sempre ens trobem connectats a una xarxa global com a conseqüència de l'existència d'allò que Castells anomena «societat xarxa» (1998), la qual ens connecta globalment (Castells, 1998). Aquesta globalització focalitzada en les TIC ja era present a l'època pre-Covid; no obstant això, aquesta pandèmia ha fet augmentar la utilització de les TIC de forma considerable (Fundación Alares, 2020). Totes aquestes modificacions afecten la societat global en general, però sobretot la societat valenciana en particular, que afronta el problema de la conciliació (Torres, 2020) amb un estat de benestar familiarista postbismarckià (Esping-Andersen, 2000) i que, a més a més, pateix una situació d'infrafinançament autonòmic. A aquest problema se suma la crisi dels estats de benestar (Esping-Andersen, 2000) i la consolidació del neoliberalisme com a model imperant a les nostres societats (Bilbao, 1993; Harvey, 2007).

Pau Díaz Solano és un sociòleg i polític especialitzat en el camp de la sociologia de la cultura. Es troba estudiant el màster de Gestió Cultural a la UPV i UV. Ha treballat al sector cultural a Culturalink i Enconcult i a projectes d'investigació a ACICOM sobre associacionisme



QUÈ ÉS EL TELETREBALL?

Una de les definicions més senzilles de *teletreball* és la de Lubiza Osio (2010), que entenia que el teletreball era la realització del feina a distància a través de les noves tecnologies. Si es pretén, però, una definició més específica, es pot optar per la de l'Organització Internacional del Treball (OIT, 2019), que considera el teletreball com un nou esquema de laborar, en un nou lloc allunyat d'una oficina central o instal·lació. En definitiva, el teletreball integrat amb la tecnologia, fa possible aquesta «separació laboral» (Santillán, 2020). El teletreball presenta certes característiques pròpies com la localització d'un espai físic fora de l'empresa. Respecte a aquesta qüestió trobem dues línies, aquella que relaciona el teletreball com la feina feta a casa (Schepp i Schepp, 1995; Teo i Lim, 1998) i l'altre corrent que emfatitza que no importa si és a telecentres, o a oficines satèl·lits, entre d'altres (Baruch, 2000; Lamond, Standen i Daniels, 1998; Escalante i al., 2006). Siga com siga, el teletreball suposa una descentralització productiva (Quintanilla, 2017), que comporta una adaptació de la feina en un lloc alternatiu on el treballador fa feina unes hores determinades durant un temps determinat de manera que es facilita la reducció del temps i la distància mitjançant la descentralització i la connexió (Vilaseca, 2004: 16). Açò és possible gràcies a la presència de les TIC (Gillespie i Feng, 1994, Kerrin i Hone, 2001; Wikström, Lindén i Michelson, 1997), de forma que el teletreballador és aquella persona que fa feina de forma computeritzada i digitalitzada (Lamo, 1996), transmetent els èxits de la seua activitat a un vincle de telecomunicació (ECatt, 1999: 12).

D'altra banda, el teletreball es defineix a Espanya, segons l'Ordre Ministerial APU/1981/2006 del 21 de juny, com una «modalitat de prestació de serveis de caràcter no presencial en virtut de la qual un empleat de l'Administració General de l'Estat pot generar part de la seua jornada laboral mitjançant la utilització de mitjans telemàtics des del seu propi domicili, sempre que les necessitats del servei ho permeten i en el marc de la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats públics». Aquesta definició, tot i estar reglamentada al sector públic, és la primera norma espanyola que regula el teletreball i segueix l'Acord Marc Europeu (Quintanilla, 2017). A aquest acord, que tenia com a objectiu principal assegurar la mateixa protecció tant per als teletreballadors com per als treballadors, es va assolir el juny de 2002 mitjançant els actors socials europeus de CES, UNICEF i CEEP (Cal, 2013). Amb això s'evitava, entre d'altres, que el teletreball fora una excusa per no complir les jornades ordinàries, o també remunerar les extraordinàries (Santillán, 2020). Malgrat tot això, falten especificitats legals dins

l'ordenament jurídic, i la tendència és remetre a l'AMET i a la negociació col·lectiva (Quintanilla, 2017; Thibaut, 2001).

Tot i que pareix que el teletreball és un fenomen recent, realment va sorgir durant el context de la crisi petroliera als anys setanta del segle passat amb el nom de *telecommuting*, que prompte seria incorporat al terme *teletreball* (Huws, Korte i Robinson, 1990; Kurland i Bailey, 1999). En aquell moment es va entendre que evitar els desplaçaments podria fer perdre la dependència petroliera dels Estats Units d'Amèrica (Nilles, 1975; Nilles, 1976: 4). Posteriorment, als anys noranta el teletreball es va incrementar considerablement a causa de l'augment de la globalització i de la competència. D'aquesta manera, el fenomen conegut com *outsourcing* va permetre invertir en les TIC i va potenciar el teletreball (Roig, 2020) de manera que les primeres nocions de teletreball anaven encaminades a la solució de problemes (Martínez Sánchez i al., 2003), a la reducció de la despesa i a l'augment de l'avantatge competitiu (Roig, 2020). No fou fins a l'aparició de la Covid-19 que el teletreball es va consolidar com la forma de fer feina més comuna (Roig, 2020). No obstant això, aquesta vegada l'objectiu era diferent: es pretenia evitar els contagis i contenir la pandèmia. Açò va ser possible gràcies al Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març. En aquest sentit, el teletreball ja no és una elecció voluntària, sinó imposada i urgent, una situació que va fer que moltes empreses no preparades pogueren recórrer a aquesta forma de fer feina sense haver dut a terme un canvi organitzacional (Banc de Espanya, 2020). A Espanya doncs, malgrat tenir una situació de pre pandèmia, només hi havia un 9 % de la població ocupada amb teletreball (Quintanilla Navarro, 2017: 2018) i es situava al nivell d'Irlanda i Portugal (Informe CES, 2017), molt lluny, per tant, de la mitjana de la Unió Europea, i molt més respecte als Estats Units d'Amèrica (Llibre blanc del teletreball, 2012), que va demostrar que tenia un potencial del 30 % per al teletreball (Banc de Espanya, 2020). En el confinament, el 27 % (INE, 2020ab) de les empreses estaven apostant pel teletreball, enfront del 35 % de la mitjana europea (Fundación Alares, 2020). Aquest augment es mantindrà, i no serà només un factor casual, ja que la majoria de persones que han provat el teletreball el volen mantenir, un 95,38 % (Fundación Alares, 2020), si bé caldria matisar que aquest teletreball no es vol de manera continuada, sinó que la majoria de persones s'inclinen pel teletreball durant dos o tres dies a la setmana (38,73 %) (Fundación Alares, 2020).

Com veiem, el teletreball es demana perquè té una sèrie d'avantatges, com per exemple, la flexibilitat i l'agilitat horària, tant en l'àmbit organitzatiu com en el

contractual (Pérez i Gálvez, 2008: 62). Així, el teletreballador o teletreballadora tindrà més autonomia, més productivitat i més competitivitat (DuBrin, 1991; Montreuil i Lippel, 2003) gràcies a la capacitat d'elecció de l'entorn, de l'horari i de les pautes (Osio, 2010), eliminant el control horari i millorant els terminis d'entrega i compliment (Santillán, 2020). Aquesta flexibilitat pot suposar una major oportunitat de conciliació entre la vida familiar, laboral i personal (Mann i Holdsworth, 2003; Montreuil i Lippel, 2003; Tremblay, 2002). El teletreball es conforma com una gran oportunitat de realització personal en què la persona pot fer les tasques en el moment més oportú, quan li abellisca, o fins i tot, quan aparega la necessitat (Pérez i Gálvez, 2009). D'aquesta manera, el teletreball pot tenir un impacte psicològic positiu en la salut física i mental del teletreballador (Pérez i Gálvez, 2009), a més, pot tenir igualment un impacte positiu en matèria de gènere, ja que podria ajudar a corregir desequilibris i desigualtats en el grau de participació de les dones en la societat (Bailey i Kurland, 2002; Tremblay, 2002), les quals són les que majoritàriament elegeixen la modalitat del teletreball com a opció conciliadora (Quintanilla, 2017).

El teletreball permet la no concentració en les grans ciutats, amb les conseqüències que això té, com són evitar la congestió, la millora ambiental, la millora de les condicions de l'habitatge, la disminució de l'estrès (Osio, 2010), una superior consciència ecològica, menor trànsit, menor mortalitat (accidents de tràfic) i una disminució de la dependència del petroli (Santillán, 2020). Tal com es va demostrar a la Universitat de Califòrnia del Sud, el teletreball optimitza el consum de recursos naturals no renovables (Nilles, 1975). Aquest motiu de deslocalització faria que es desenvoluparen noves economies i indústries al temps que s'ampliava l'extensió geogràfica de l'empresa (Santillán, 2020), i aquesta deixava de ser una empresa localitzada per esdevenir una empresa global (Castells, 1997). A més, a partir d'aquestes economies tradicionals també es desenvoluparien nous sectors vinculats a les noves formes de comunicació i als avanços de les noves tecnologies (Nilles, 1975).

Un altre avantatge seria la presència d'una qualificació dels treballadors més elevada, ja que es tindrien en compte només criteris laborals (qualificació), i s'eliminarien criteris no laborals com, per exemple, el lloc de residència (Osio, 2010; Quintanilla, 2017). En aquest procés de selecció de personal, la inclusió de persones amb diferents capacitats també seria possible i se'n veuria més fàcil la inclusió a l'empresa ja que no necessitarien noves infraestructures per a la seua contractació.

En aquest sentit, el teletreball és una nova oportunitat per als grups tradicionalment més desfavorits (Angell, 2000; Barba, 2001; McLuhan i Powers, 1989; Nilles, 1976; Toffler, 1980).

FAMILIARISME

Esping-Andersen (1993) defineix els estats de benestar com la «forma conjunta i interdependent en la qual, en una societat, es produeix i distribueix el benestar per part de l'Estat, el mercat, la família i el tercer sector, així com les relacions entre aquests agents». Segons com reparteixen aquest benestar es poden classificar en tres tipologies. La primera seria la lògica liberal, on el mercat és l'encarregat principal de la distribució del benestar: en aquest cas l'Estat intervé mínimament i limita la seua intervenció a l'assistència social amb la necessària corroboració de la carència de recursos. El segon model és el corporativista: en aquest tant el mercat com l'Estat tenen un paper subsidiari i és la família l'actor principal de provisió del benestar, i on el benestar, per tant, depèn de l'ocupació i l'estatus que tinga algun membre de la família. I, per últim, trobem el cas nòrdic, en el qual l'Estat té un paper central i, per tant, tant la família com el mercat, tenen una rellevància mínima en l'atorgament de benestar. En aquest cas, l'Estat proveeix bones i nombroses ajudes davant els riscos (Esping-Andersen, 1993).

El País Valencià, emmarcat dins l'estat de benestar espanyol, es troba en una situació d'estat de benestar familiarista que és una variant de l'estat de benestar corporativista (Esping-Andersen, 2000*b*). Entre 1986 i 1993 es van aplicar les primeres mesures que van suposar la consolidació d'aquest estat de benestar: la universalització de l'ensenyament i de la sanitat, l'ampliació de les pensions amb l'aparició de les pensions no contributives i amb el desenvolupament del sector serveis. No obstant això, al 96 amb l'arribada del Partit Popular es va parar aquest desenvolupament (Rodríguez Cabrero, 2004; González, 2005), tot i que el partit socialista amb la tornada al poder va voler fer-hi una nova espenta. Però prompte amb la crisi del 2008 quasi tots els avanços van degradar-se tant en la quantia de prestació com en la mateixa condició del servei (Torres, 2020). En una situació similar, i dintre del subgrup d'estats de benestar familiaristes, hi trobem a Grècia, Itàlia i Portugal (Ferrera, 1995; Sarasa, 1995; Petmesidou, 1996). Aquest règim de benestar té la característica més important en el fet que és la família la principal font de benestar en la majoria de polítiques socials a través del principi de subsidiarietat (Esping-Andersen, 2000: 127). De fet, és característic que els negocis siguin de caire familiar (Mingione, 1995).



Cal remarcar però que en els seus inicis tot estat de benestar ha sigut familiarista, ja que la figura d'un baró amb ingressos i la dona reservada a l'àmbit de la llar havia sigut el model prototípic de família fins fa poc arreu d'Europa (Johnson, 1990: 119; Esping-Andersen, 2000: 734). Una institució matrimonial consolidada amb una abundant presència de «dones de la llar», vincles intergeneracionals i una microsolidaritat familiar han fet que el govern es pugui despreocupar d'invertir en la majoria de casos en considerar autosuficients les famílies (Guerreiro i al. 2009; Marí Klose i al., 2010). Son només les famílies que el funcionari considera «necessidades» les que rebran l'ajuda econòmica. Aquesta qüestió crea una «malla de seguretat» que inclou certs sectors molt beneficiats i d'altres exclosos (Torres, 2020: 131), amb la qual cosa hi trobem una polarització d'ajudes entre els «insiders» i «outsiders». Aquesta polarització genera dos dualitats i fa que sempre calga que almenys una persona de la família estiga prop del grup «insider» (Ferrera, 1996; Moreno, 2006), existint doncs una situació d'acaparament i expulsió (Torres, 2020: 132).

De tot açò sorgeixen una sèrie de problemes, ja que l'estructura familiar i laboral ha canviat i els rols tradicionals s'estan veient modificats (Torres, 2020: 133). En aquest sentit, un dels canvis fonamentals és que la família nuclear parsoniana (Parsons, 1984) se substitueix per una altra on la dona s'incorpora al mercat laboral i aporta ingressos tal com ho faria l'home a la família parsoniana (Daly, 2011; Lewis, 2001). La família nuclear, moderna, fordista va substituint-se per una més xicoteta i individualitzada (Giddens, 1995) i on, en principi, les relacions de gènere son més igualitàries (Alberdi, 1999), si bé caldria matisar que la família tradicional no ha mutat per complet en una nova família d'igualtat de gènere, sinó més bé allò que ha entrat en joc ha sigut la incorporació de la dona al mercat laboral (Andersen, 2000). Són les dones, per tant, les principals actores d'aquest procés de canvi. Les dones amb el seu dinamisme *han arrossegat els homes* (Torres, 2020), mentre que altres canvis com la feina de l'home a l'àmbit domèstic o al de les cures (INE, 2009), així com factors com la fecunditat fora del matrimoni, les unions de fet i les vivendes unipersonals, continuen sent a Espanya encara molt baixes (Torres, 2020).

Llavors ens trobem amb una situació en la qual les dones s'han incorporat al mercat laboral remunerat, però no s'han llevat del damunt la carrega del mercat no remunerat (Fernández i Tobío, 2005; Tobío, 2002). Per aquesta raó, la dona acaba exercint allò que s'ha anomenat la *doble jornada* (Balbo, 1978), treballant

les mateixes hores que els homes i mantenint el treball de la llar, fenomen que ha portat a alguns autors a parlar de les «superwomen» (Moreno, 2002). Així, aquestes dones han de fer malabarismes per poder conciliar feina i família (Brullet, 2000; Candela, 2008; Cardús, Pérez i Morral, 2003; Carrasco, 1997; Díaz Valero, 2008). D'altra banda, entre les persones joves aquesta tasca conciliadora i domèstica ha sigut atribuïda a les persones més majors mitjançant la ja anomenada solidaritat familiar (Naldini, 2003), si bé les persones amb més recursos recorren a cuidadors externs a través de l'economia «submergida» (Moreno-Fuentes i Bruquetas, 2011).

A més, un altre canvi ocorregut en les societats ha sigut la tendència a ajornar el matrimoni i l'edat del primer fill, mentre s'ha incentivat la liquiditat de les relacions (Bauman, 2007), la qual cosa ha generat una major cohabitació informal i uns menors compromisos en relacions amoroses sense convivència (Torres, 2020). Segons l'enquesta europea de valors, una gran part de joves d'Espanya i Portugal consideren el matrimoni com una institució caduca (enquesta europea de valors, 2020) i, a més a més, el nombre de divorcis és el més elevat d'Europa (Torres, 2020). També hi destaca la presencia dels fills fora del matrimoni, amb l'aparició de nous formats de família. El País Valencià en concret es troba entre un dels territoris de major tolerància cap a les formes de família homosexual (Gay index, 2020). El País Valencià, conjuntament amb Espanya, ha passat de ser una de les societats més natalistes d'Europa a ser una d'aquelles que tenen una menor taxa de natalitat, tot i l'augment de la immigració dels darrers anys (Arango, 2004), fins al punt que l'edat mitjana de les mares a l'hora de tenir el primer fill ha augmentat des 1980 fins l'any 2000 quatre anys (Ortega i Köhler, 2007), un fet que ha donat lloc a una depressió demogràfica amb conseqüències catastròfiques per al futur (Livi-Bacci, 2003). Aquest fet té causa i conseqüència en el mateix model familiarista, ja que la falta de cures comporta també un decreixement de la natalitat i, per tant, retroalimenta el problema de forma cíclica (Ortega i Köhler, 2001; Reher, 2004; Requena, 2005; Jurado, 2005; Delgado, 2007; Alcañiz, 2008). Açò és degut al fet que l'Estat desfamiliaritzat promou socialitzar costos i, per tant, permet augmentar la natalitat (Esping-Andersen, 2000b:741). Un dels obstacles, sense anar més lluny, és el problema de l'habitatge que comporta una de les emancipacions més endarrerides d'Europa (Requena, 2002; Gil Calvo, 2002; Van de Welde, 2005; López Bravo, 2009). Totes aquestes coses, per tant, segueixen complicant el familiarisme i deixen el sistema en una situació de fragilitat (Esping-Andersen, 2004).

Un altre problema ha sigut la proliferació de contractes temporals, a temps parcial i amb baixos salaris, que si bé han ajudat a disminuir l'atur, han creat unes condicions laborals precàries que dificulten la conciliació familiar i el benestar laboral (Fernández-Crehuet, 2017). També s'ha vist augmentar el nombre de persones amb carreres laborals intermitents (Esping-Andersen, 2000*b*). Aquest procés de pauperització social es veu agreujat en el nostre estat de benestar, ja que la integració mundial dels mercats financers ha restringit el marge de maniobra nacional per tal de gestionar programes socials, de manera que la regulació i la implementació de polítiques socials és cada vegada més difícil. (Esping-Andersen, 2000*b*). En aquest context, i fonamentalment durant la transició al nou mil·lenni, Grècia i Espanya van mantenir el seu creixement econòmic. No obstant, l'ampliació de la Unió Europea per l'est i els països dels BRICS va empitjorar més encara aquesta situació (Royo, 2011).

Per tant, davant els canvis del model familiar i els nous riscos socials, els Estats del règim familiarista s'estan trobant en grans dificultats per trobar solucions (Taylor-Gooby, 2004; Armigeon, i Bonoli, 2006; Moreno, 2009). La sensació d'augment de la fragilitat de la solidaritat familiar i dels fonaments d'aquest model cada vegada és major, i a hores d'ara, les reformes i les polítiques posades en marxa pels diferents països mediterranis es destinen a combatre mals endèmics (Esping-Andersen, 2000*b*). A més a més, aquestes polítiques pateixen una deslegitimació molt forta per part de certs sectors de la política a través del discurs neoliberal, que consideren els beneficiaris de les polítiques públiques com a gorrers (Esping-Andersen, 2000*b*). Tota aquesta deslegitimació és molt perillosa per a l'estat de benestar dels territoris mediterranis sobretot, ja que pot fer que les classes mitjanes comencen a confiar més en solucions i plans privats, i deixen de costat el sector públic (Calzada i Del Pino, 2011). Un exemple clar de tot açò és la crisi dels programes de prevenció dels nous riscos socials, on davant les pressions econòmiques alguns governs han fet retallades polítiques que estaven poc consolidades encara (Esping-Andersen, 2000*b*).

CONCILIACIÓ

Com veiem, hi trobem una situació en la qual l'element legitimador principal de l'estat de benestar familiarista ha sigut alterat i ha deixat lloc a una situació on la insuficiència de serveis, d'ajudes i compromís públic en matèria de cures i criança, així com l'absència de permisos de maternitat segurs, serveis de guarderia i falta

d'atenció a les persones dependents, fan que siga la dona qui realitze totes les tasques (Navarro, 2007; Colectivo Ioé, 2008; Antón, 2009; Abril i Romero, 2008; Duran, 2007) i aparega el problema de la conciliació. La Unió Europea va definir la *conciliació* com un objectiu vinculat a la igualtat de tracte en el treball (art. 119 Tractat Constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea, 1957), i posteriorment al Tractat de Lisboa es va reconèixer que «tota persona té el dret a ser protegida davant d'acomiadament per causa relacionada amb la maternitat, així com a un permís pagat i un permís parental» (art. 33.2, Tractat de Lisboa, 2007) similar a la Directiva sobre Igualtat d'Oportunitats i Igualtat de Tracte en la feina i l'ocupació de 2006. Ja posteriorment es va pensar a introduir mesures que no sols parlaren de xiquets sinó de les cures de persones dependents (COM, 2008: 635).

Per això mateix, és necessari en el nostre país una política de conciliació família-feina. Aquesta política té la possibilitat d'actuar de diferents maneres, però amb un objectiu comú, compatibilitzar la vida familiar-personal i laboral de les persones (Campillo, 2019). Les polítiques de conciliació, a més a més, tracten el problema de la desigual participació femenina en el mercat laboral i atenen el problema de l'envelliment (Roig, 2020). En aquest sentit, doncs, la conciliació ha d'assegurar que el treballador pugui adaptar la seua jornada laboral per poder conciliar (art. 34.8 Estatut del Treballador). A Espanya tenim diverses actuacions encaminades al procés d'europèitxació (Lombardo, 2003; Roig i al., 2020), com per exemple, la baixa per maternitat (Directiva 92/85/CEE), o el permís parental (Directiva 96/34/CE). Unes altres mesures van ser la llei de conciliació (Llei 39/1999, de 5 de novembre de conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores). De la mateixa manera, a Europa també es va aprovar la llei de dependència (Llei 39/2016, de 14 de desembre de LAPAD), que atenia fonamentalment el problema de l'envelliment poblacional (Roig, 2019: 172) i els drets bàsics de conciliació per embaràs o permís de maternitat (Llei 39/1999). Aquestes mesures, però, van encaminades a la solució de la conciliació femenina i no des de la corresponsabilitat (Roig, 2020). Respecte a Espanya, es van adoptar unes reformes laborals adreçades a solucionar aquest problema, com la llei d'igualtat de tracte (Real Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació), o la llei d'igualtat efectiva (Llei orgànica 3/2017, de 22 de març), o per exemple, mitjançant programes com el pla Me Cuida, que donava l'oportunitat de reduir la jornada laboral el cent per cent si calia cuidar algun familiar directe (Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març), o el pla Conciliació, el qual es va quedar en un pla

pilot. L'última mesura en aquest sentit ha sigut el dret a guardar quarantena si els seus fills han donat positiu en Covid (Decret Llei 28/2020). Tot i que trobem certes reformes, encara s'observa un caràcter familiarista on recau quasi sempre la responsabilitat en la dona.

EL TELETREBALL PER TANT POT SER UNA OPORTUNITAT PER A LA CONCILIACIÓ

Com hem indicat fins ara, la situació planteja oportunitats, però també problemes derivades de la societat actual i l'aparició de nous riscos socials (Esping-Andersen, 2000*b*). Per això mateix es necessiten polítiques públiques realistes i concretes que regulen aquesta situació, que faça de la feina una oportunitat i no només un mecanisme més de la liberalització de l'economia. En aquest sentit, doncs, és necessària la realització de polítiques públiques, que busque solucions a través d'un conjunt de decisions i activitats (Dente i Subirats, 2019: 29). Per això mateix, són necessàries polítiques públiques en matèries concretes i amb efectes específics (Lowi, 1972; Subirats, 1993). El problema és que la perspectiva actual del teletreball ha comportat precarització laboral mitjançant l'aparició d'hores extra no remunerades, externalització a països amb un cost per treballador més barat i un augment del nombre de contractes temporals. (OIT, 2019; Pérez de los Cobos i Thibaul, 2001). Cal, per tant, entendre que les necessitats de l'activitat del teletreball no són només la gestió del Covid o millorar rendiments empresarials, sinó també fer èmfasi en la perspectiva de la conciliació. És a dir, que si realment es pretén que el teletreball siga una mesura conciliadora, és necessari introduir canvis en la forma d'abordar la feina a distància i la seua regulació, ja que de moment, teletreball i conciliació s'han entès des de la política pública com dos esferes separades (Roig, 2020).

Per aquest motiu hi ha certes mesures que, tot i acceptar que el problema de la conciliació és un mal endèmic de la nostra societat (Torres, 2020), poden ajudar a conciliar millor i a evitar majors discriminacions de gènere. La falta de regulació general ha produït, per tant, una inseguretats jurídica, així com una desprotecció envers els treballadors que fa que la necessitat de mesures siga de caràcter urgent (Quintanilla, 2017). Un dels problemes del teletreball actual és que està sent una eina de conciliació fonamentalment femenina, agreujant les conseqüències de la no incorporació de l'home a l'aspecte privat de la llar. La baixa demanda demostra que actualment no és un element conciliador (Roig, 2020), no obstant això, continuen sent les dones les que utilitzen aquest mitjà fonamentalment (6,1 % enfront del 5,5 % dels homes) (INE, 2020). D'aquesta manera, mesures com la paritat en el nombre de teletreballadors podrien evitar aquest biaix.

Un dels principals aspectes és que s'ha de veure com una modalitat de feina en la qual el treballador ha de poder elegir voluntàriament i de forma reversible, garantint a més que tots els treballadors tinguin els mateixos drets (Quintanilla, 2017). Per això, cal que els treballadors estiguen ben informats i ben connectats, un fet que les empreses tenen clar, ja que el 98 % d'aquestes consideren rellevant la formació del teletreballador (Willis Towers Watson, 2020). Aquesta llibertat d'elecció ha de venir de la mà de l'autonomia i de la flexibilitat del teletreballador, tot i que aquest se situa en una posició agnòstica, ja que només un 38 % dels teletreballadors desitja una major flexibilitat (Willis Towers Watson, 2020).

Cal redissenyar el model operatiu mitjançant un sistema d'objectius i no d'hores pagades (Lobo-Guerrero, 2020). És a dir, és necessari donar flexibilitat, però amb una certa pauta, ja que un excés de flexibilitat pot comportar que s'elimine la distinció entre temps de feina i temps lliure (Aparicio, 2014: 423-424). D'aquesta manera, l'empresari ha de respectar l'espai del teletreballador, però sense fer que aquest se senta aïllat o desconnectat de l'empresa (Quintanilla, 2017). De la mateixa forma, cal garantir un horari igualitari i just mitjançant l'ensenyament en l'autodisciplina, la capacitat d'organització i gestió del teletreballador, evitant fer més hores de les remunerades (Quintanilla, 2017). Per tal d'assolir aquests requisits cal escoltar molt i que l'empresari es comuniqui molt amb el teletreballador, substituint control per comunicació, a través de programes de *wellbeing*, incloent les persones dintre dels departaments de recursos humans. Una opció encaminada al mesurament de la jornada laboral seria aquella que s'encarrega d'establir un mínim d'hores mesurables, però assegurant igualment la desconnexió digital. No obstant això, només un 2 % de les empreses han fet modificacions en aquest sentit (Lobo-Guerrero, 2020). Açò té una especial rellevància, ja que estudis com el de Jean-Luc Metzger i Oliver Cleach (2004) demostren que els teletreballadors allarguen la jornada laboral entre un 10 i un 20 %, tot i que de vegades es veu aquest fet com una imposició de l'empresa.

Un problema és el derivat d'un fet bàsic, i és que no totes les persones tenen un entorn adequat. Hi pot haver qui convisca amb persones dependents les quals poden estar demanant ajuda constantment i que això comporte que el treballador haja de treballar de nit (Roig, 2020). Per això és responsabilitat de l'empresa respectar uns mínims espacials i ergonòmics (Sierra Benítez, 2011: 48). El sexe, la presència de persones dependents, el nombre de fills a la llar i les edats d'aquests, així com la presència d'una persona que cuide d'ells són variables que han de tenir-se en compte a l'hora de teletreballar (Quintanilla, 2017). També és necessari

assegurar la presència d'una zona de treball pròpia, ja que també pot difuminar espais (Quintanilla, 2017: 362). Per aquesta raó, hi ha casos en què opcions com el telecentre o semblants poden ser millors que un teletreball domèstic, mentre que hi ha d'altres on la disposició d'un espai apropiat i sense interrupcions fa més recomanable la feina al mateix domicili (Aparicio, 2014). Una altra opció necessària serà generar suport tècnic i serveis bàsics com la llum o l'aigua. La reducció de costos de les empreses no ha de venir de l'estalvi de l'empresa a l'hora de pagar la llum i l'aigua, sinó d'evitar desplaçaments i llocs físics (Lobo-Guerrero, 2020). Les millores, per tant, han de beneficiar tant els treballadors com els empresaris, i no anar a costa de la competitivitat i productivitat de l'empresa (Santillán, 2020), però tampoc carregar-lo a l'esquena de la salut mental, social i econòmica del teletreballador. Fórmules derivades dels nous horaris podrien ser positives també per augmentar la productivitat amb uns horaris més similars als de l'OCDE, i no amb els actuals. Per exemple, Espanya és un dels països en un *prime time* més tardà de tota la OCDE (Eurostat, 2014). És a dir, parlem de models *win-to-win* (Santillán, 2020).

Cal garantir condicions en matèria de prevenció de riscos laborals com la Seguretat Social (Quintanilla, 2017), però a més, que incorpore els nous riscos laborals derivats de la xarxa com són problemes psicosocials, econòmics o organitzatius. També caldrà evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere (Lobo Guerrero, 2020). Segons l'estudi de Willis Towers Watson, el 100 % de les empreses té pensat evitar qualsevol tipus de discriminació, però no sols de gènere, sinó també entre treballador i teletreballador, ja que un dels majors temors de molts teletreballadors és el fet de no promocionar a causa d'escollir una modalitat no presencial. És més, la cultura del presencialisme fa que moltes persones estiguen més temps treballant que les realment comptabilitzades i pagades un fet que ocasiona una disminució de la productivitat (Santillán, 2020; Duxbury, Higgins i Thomas, 1992; Riley i McCloskey, 1996; Salomon i Salomon, 1984; Shamir i Salomon, 1985b).

Totes aquestes mesures són possibles. No obstant això, encara queda molt per fer. Segons un estudi de Willis Towers Watson, només un 13 % de les empreses han modificat la conciliació i la corresponsabilitat, el contracte només s'ha modificat en un 45 % de les empreses, i només un 40 % hi ha negociat amb sindicats o representants de treballadors. A més a més, els canvis proposats s'esdevenen complicats ja que el 80 % de les empreses no tenen pensat canviar el seu sistema de retribució. Només un 12 % d'aquestes defensa l'establiment de salaris per objectius, la qual cosa dificulta molt el procés de digitalització òptima i ètica (Willis Towers Watson, 2020).

En conclusió, és fonamental entendre que el teletreball suposa una oportunitat única, i que ara mateix és el millor moment per fer del País Valencià un territori on el teletreball i la conciliació vagen de la mà malgrat la naturalesa del règim de benestar familiarista que ens és pròpia. Ara bé, les polítiques de teletreball i de conciliació no poden estar segmentades i s'han de pensar conjuntament. La cohesió d'aquestes i uns objectius clars i coherents seran l'única oportunitat per fer adequada aquesta mesura. Una mesura que, per contra, si no es du a terme de forma correcta pot tenir unes conseqüències catastròfiques fonamentalment entre les classes més baixes (que tindran dificultats per pagar noves despeses) i les dones (que cada vegada tindran més dificultats per distingir espais de família i treball i, a més, consolidaran el seu estatus de *superwomen*). Així doncs, el teletreball és o una oportunitat o un mal letal, i seran les polítiques públiques les encarregades de decidir quin és el camí que decideixen adoptar. ◀

NOTA: l'ampli aparell bibliogràfic d'aquest article es pot consultar a l'edició electrònica de la revista.

Col·lecció

BREVIARIS

La lluita per la vida

Charles R. Darwin / Alfred R. Wallace

Traducció de Juli Peretó

Introducció de Manuel Costa i Juli Peretó

En una cambra i mitja

Joseph Brodsky

Traducció d'Anna Torcal i Salvador Company

Introducció d'Antoni Munné

Juli despatxat de les portes del cel

Erasmus de Rotterdam

Traducció i introducció d'Antoni Seva

L'esperit alemany en perill

Ernst Robert Curtius

Traducció de Marc Jiménez

Introducció d'Antoni Martí Monterde

Assaigs d'ètica i estètica

David Hume

Traducció i introducció de Sergi Rosell

Quinze dies al desert americà

Alexis de Tocqueville

Traducció i pròleg de Tomàs Escuder

16 d'octubre de 1943

Giacomo Debenedetti

Traducció i introducció de Maria Folch

Sobre la interpretació del 'Gènesi' i d'altres escrits

Leo Strauss

Traducció i edició de Josep Monserrat Molas