

Teletreball

Denominar el teletreball com una “nova” forma en l’organització del treball ja mostra, de manera provocadora, les divergents vies que pren la realitat entre el desenvolupament d’un concepte, l’existència d’una possibilitat tècnica i la seva assumpció real per part de les societats.

La història del propi fenomen n’és un exemple. Nascut de la noció de *telecommuting*, el concepte és introduït als Estats Units des de 1968, però no arriba a Espanya fins els anys vuitanta de la mà d’empreses internacionals i dels programes de la Comissió Europea (CCE, 1997). Malgrat quatre dècades de trajectòria, el fenomen s’ha mantingut com una realitat a mig gas, ressorgint de manera reiterada en parlar de flexibilitat del treball, planificació territorial o projectes de redistribució i reequilibri gràcies a les TIC. El teletreball reprèn lloc cada cop que sorgeix algun tipus de crisi, emmarcat en la competitivitat internacional i els reptes polítics i econòmics de l’anomenada societat de la informació.

Entès com a “treball a distància utilitzant mitjans de telecomunicació fora de l’entorn habitual”, el concepte de teletreball es presentà inicialment com una noció relativament simple, que ràpidament es va mostrar insuficient i poc precisa (BLANCO-ROMERO, 2006). Actualment els canvis en l’entorn laboral ja han superat aquests esquemes, els *millennials* treballen des de qualsevol lloc, amb qualsevol tipus de dispositiu. Entendre el teletreball com una organització del treball a casa, o una alternativa pel retorn als espais rurals, són algunes de les idees que malauradament ha reprès la pandèmia. Presentar el teletreball a partir dels seus suposats avantatges de flexibilitat, autonomia, conciliació entre vida laboral i reproductiva, cures, etc. seria un altre gran error d’enfocament.

La implantació ràpida i sense planificació del teletreball, davant la urgència de la pandèmia,

ha posat en evidència la manca de mitjans adequats, infradesenvolupats en dècades anteriors, i les ambigüitats i confusions ja existents. Les mesures instaurades de manera temporal són en risc de convertir-se en permanents un cop superada la crisi (VARELA, 2020). Als inconvenients generals d’atomitzar els treballadors, la pèrdua de la lluita col·lectiva pels drets laborals, la manca de relació social o del sentiment de pertinença, s’afegeixen aspectes de gènere que poden convertir la mala praxis en l’aplicació del teletreball en una trampa, especialment per a les dones. El fet que les tasques de cura recaiguin en un 70% en les dones (INSTITUTO DE LA MUJER, 2020) fa que en moments de confinament i teletreball els riscos d’estrès, flexibilització màxima, augment de les càrregues familiars i laborals, creixin, provocant un perill major de regressió per a les dones (BENLLOCH, 2020). Si bé el teletreball pot ser en ocasions l’única manera de poder compaginar l’esfera productiva i reproductiva (GÁLVEZ, 2020), la nova “normalitat”, sense plans específics de conciliació, posa de nou en perill la promoció personal, laboral, la pròpia salut de les dones, i fa impossible la desconnexió digital.

Per aconseguir que el teletreball esdevingui un mitjà per viure i treballar millor, és necessari tenir present el repte que suposa per les nostres societats i territoris. En quina mesura les nostres ciutats són espais adaptats i pensats per una societat nòmada que teletreballi? Disposem d’habitatges polivalents que puguin acollir alhora espai laboral i espai domèstic? Les nostres societats, legislacions i mentalitats, estan capacitades per abordar el teletreball en tota la seva amplitud? Actualment només entre un 3% i un 4% dels convenis del país ho regulen i l’organització de les jornades laborals continua donant resposta a una estructura social patriarcal, que no afavoreix la corresponsabilitat i la distribució de les cures familiars i domèstiques de manera equitativa.

D'altra banda, a nivell territorial, estem dotant d'infraestructures tecnològiques suficients, i adequades, als espais rurals per crear territoris capacitats, que realment puguin acollir el tan desitjat retorn de població?

A curt termini es fa evident la necessitat d'una reflexió pausada, fent canvis que facilitin els processos d'aprenentatge, l'adaptació dels sistemes de gestió, legislatius i de finançament, amb directrius adequades i precises. Fer possible el gaudi de la diversitat que proporcionen les noves maneres de treballar, fent un ús de la tecnologia més ètic i crític, qüestionant el rerefons (CAÑIGUERAL, 2020) per aconseguir una societat i uns territoris més equitatius i sostenibles.

Asunción Blanco-Romero

Referències

- BENLLOCH, Cristina; Empar AGUADO (2020) *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres* <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>
- BLANCO-ROMERO, Asunción (2006) *Teletraball, gènere i territori. Una comparació entre Catalunya, Andèche i el Quèbec*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (Tesis doctorals, 6) <http://hdl.handle.net/10803/4960>
- CAÑIGUERAL, Albert (2020) *El trabajo ya no es lo que era: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. Conecta.
- COMISSIÓ DE LA COMUNITAT EUROPEA (1997) *Status Report on European Telework, 1997*. <https://cordis.europa.eu/article/id/9718-telework-97-status-report-on-european-telework/es?format=pdf>
- GÁLVEZ, Ana (2020) "Una modalidad en auge. Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal", *Oikonomics*, núm. 13, p. 1-9.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2020) *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. [https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- VARELA, Ana (2020) *Teletrabajo. Guía pràctica*. Madrid: RA-MA.