



Diana Bustos Ordoñez

Ciberartesan@s:

(Re)subjetivando espacios, tiempos, relaciones e  
individualidades en el teletrabajo



Diana Bustos Ordoñez

Ciberartesan@s:

(Re)subjetivando espacios, tiempos, relaciones e  
individualidades en el teletrabajo

Tesis Doctoral

dirigida por el Doctor Francisco Javier Tirado Serrano  
y co-dirigida por la Doctora Ana María Gálvez Mozo

Departament de Psicologia Social - Facultat de Psicologia

Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) – 2012

Ciberartesan@s:  
(Re)subjektivando espacios, tiempos, relaciones  
e individualidades en el teletrabajo

---

Diana Bustos Ordoñez  
Doctoranda

---

Francisco Javier Tirado Serrano  
Director

---

Ana María Gálvez Mozo  
Co-directora

En Colombia  
A mi familia @ España  
zius

## Resumen

Importantes transformaciones político-económicas y por supuesto sociales han acontecido en nuestro mundo en las últimas décadas. Diferentes formas de interactuar, contextos, tecnologías y discursos, están dando apertura a nuevas maneras de ser que plantean importantes retos a todo lo considerado estable y universal, incluyendo el sujeto mismo y sus relaciones con el trabajo. Pese a que el trabajo como categoría moderna está siendo cuestionado en su función estructurante de la sociedad, como lugar de encuentro y experiencias sigue contribuyendo a la configuración de dinámicas de subjetivación y por ende, formas de ser/estar.

En este contexto, el teletrabajo se constituye en un fenómeno que integra muchos de los factores claves de cambio: flexibilidad, tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y nuevas dinámicas de interacción. Pero además, cuando es desempeñado desde casa integra otro elemento crucial: el encuentro entre los mundos laboral y personal en antaño tan claramente diferenciados. Entonces, ¿cómo es resignificada la condición humana y social cuando el trabajo establece nuevos parámetros espacio-temporales y relacionales? ¿Qué tipo de procesos de subjetivación produce el teletrabajo? Y específicamente, ¿cuál es la situación cuando la experiencia de teletrabajar se integra en un mismo espacio con responsabilidades familiares?

Partiendo de estos interrogantes y con el objetivo de analizar cómo el teletrabajo supone diferentes procesos de subjetivación respecto a la modificación de los patrones espacio-temporales, corporales y estéticos, los objetos, las formas de comunicación e interacción y los significados construidos sobre el trabajo, la familia, la casa y sí mism@s, se presenta a continuación la experiencia de veintiséis teletrabajadoras entrevistadas residentes en Cataluña y en la Comunidad de Madrid (España).

A partir del tratamiento de la información realizado mediante Análisis de Contenido (Bardin 1986; Mayring 2000), se encuentra que diferentes factores individuales, familiares, contextuales, laborales/organizativos y culturales, se entremezclan e influyen en las dinámicas de subjetivación resultantes. Aún así, se evidencia la creación de nuevos espacios de reflexión y de aprendizaje llevados por este encuentro físico entre casa y trabajo, en la medida que implica diferentes relaciones y significaciones con otr@s y consigo mism@s: por una parte, los sitios frecuentados sobre todo la casa y el barrio como no sólo sitios privados sino como sitios integrados, redinamizados y multiusos, pero también los sitios de trabajo que trascienden las fronteras físicas. Luego, los objetos que utilizan, TIC y electrodomésticos entre otras herramientas refuerzan realidades entrelazadas, conectadas en un permanente de trabajo productivo, tanto económico como doméstico, en un tiempo donde la no-linealidad representa multiplicidad, posibilidad, caos y cansancio. Y también, su efecto en las relaciones laborales, familiares, de amistad y comunitarias, en la medida que ocurre un cambio de intensidad, frecuencia y vía.

En este orden de ideas, el teletrabajo puede facilitar otras posibilidades de ser al brindar un margen mayor de autonomía en la organización de horarios, de habitar diferentes espacios y de establecer relaciones menos centradas en el trabajo. Pero a la vez que posibilita dicha «integración», también supone estados «esquizofrénicos» de conexión constante, estrés y cansancio. En este sentido es que la mezcla, hibridación y transición es la realidad común a todas las entrevistadas.

En definitiva, un *trabajo* ontológico continuo de reflexión, re-definición y re-construcción de entornos y significados es el común denominador del teletrabajo: Oportunidad, conflicto y desafío. Multiplicidad. Cambio.

*Palabras clave:* Subjetividad, identidad, teletrabajo, tecnología, conciliación.

## Abstract

Cyber@rtisans: (Re)Subjectiving Spaces, Times, Relationships and Individualities in the Telework

Important political, economic and social changes have occurred in our world in the last decades. Different forms of interaction, contexts, technologies and discourses are opening new ways of being. This poses significant challenges to all that is considered stable and universal, including the own subject and their relationship with the work. Despite the fact that the work, as a modern category, is being questioned on its structuring function of society, it is still a meeting place that helps to create processes of subjectivation, and obviously, ways of being.

In this context, telework adds many of the key factors for the transformation: flexibility, Information and Communication Technologies (ICT) and new ways of interaction. In addition, it involves a merging point between work and home, particularly in the case of telework from home. Nowadays, these two professional and personal worlds are not clearly distinguished. Therefore, how is resignified the human and social condition when work sets new space-temporary and relational frames? What kind of processes of subjectivation telework produces? And specifically, what occurs when in the same space telework experience is integrated with family responsibilities?

From these questions and in order to analyze how telework involves different processes of subjectivation regarding modification of established patterns about space-time field, body, aesthetic, objects, forms of interaction and communication and also meanings built around work, family, home and themselves, this research examines experience of twenty-six women teleworkers. The information was collected by interviews performed to women located in Catalonia and Madrid.

About the information processing, it was used the Content Analysis technique (Bardin 1986; Mayring 2000). It finds that distinct individual, familiar, context, labor/ organizational and cultural factors are mixed and have an effect on production of dynamics of subjectivation. Apart from that, it evidences the creation of new spaces for reflection and learning which are being generated from this physical meeting between home and work. This meeting involves different relationships and meanings about others and themselves: On the one hand, the places visited especially home and neighborhood, now integrated, multifunctional and relived places, but also workplaces which go further than the geographical borders. On the other one, the objects used, ICT, household appliances and others tools reinforce realities that are intertwined and connected in a continuous of productive work not only economic but also domestic work. Besides, non-linear time represents multiplicity, possibility, chaos and tiredness and the social relationships are modified in respect of intensity, frequency and channel.

In this context, telework can facilitate other possibilities of being by providing a wider margin of autonomy about organization of living time, spaces inhabited and relationships less based on the work. Nevertheless, not only facilitates this integration/balance, but also telework can imply «schizophrenic» states of permanent connection, stress and fatigue. Along these lines, mixture/hybridization and transition are the common reality for all interviewees.

On the whole, a continuous ontological *work* of reflection, re-defining and re-construction of environments and meanings are the common element of the telework: Opportunity, conflict and challenge. Multiplicity. Change.

Keywords: Subjectivity, Identity, Telework, Technology, Work-Life Balance.

# Contenido

---

<b>Presentación</b> .....	11
<b>I. Marco Conceptual</b> .....	16
<b>1) SUBJETIVIDADES</b> .....	16
<b>1.1. Algunas reflexiones sobre «ser»: sujeto y subjetividad</b> .....	16
1.1.1. El sujeto-constructo del poder y la ciencia.....	20
1.1.2. Sujeto: ¿sustancia o accidente?.....	23
1.1.3. Sobre subjetividades y subjetivación .....	27
<b>2) SER (TELE)TRABAJADOR/A</b> .....	31
<b>2.1. De cómo deviene el teletrabajo</b> .....	37
<b>2.2. Sobre ser/estar en el (tele)trabajo</b> .....	44
2.2.1. Nuevos trabajos, ¿nuevas subjetividades? .....	47
2.2.2. Nuevas subjetividades, ¿y los teletrabajadores?.....	52
2.2.2.1. Casa-trabajo: espacio, tiempo y objetos .....	63
2.2.2.2. Casa-trabajo: relaciones, género y ¿conciliación? .....	71
<b>II. Significados, experiencias, miradas: La investigación</b> .....	82
a. <i>Ficha técnica</i> .....	82
i. Entrevistadas.....	83
ii. La entrevista como técnica de recolección de información.....	84
iii. Técnica de análisis de la información.....	87
<b>3) ESCENARIOS: UNA DESCRIPCIÓN DE LOS ESPACIOS, OBJETOS Y TIEMPOS</b> .....	90
<b>3.1. Ser/estar a través de los espacios</b> .....	90
3.1.1. ¡Hogar, dulce oficina? .....	90
3.1.2. Múltiples espacios de trabajo: el teletrabajo itinerante o móvil ...	98
3.1.3. Más allá de la casa: el barrio y la ciudad .....	101

<b>3.2. TeleCasa-TeleTrabajo: Usos y significados de los objetos</b> .....	104
3.2.1. <i>Cyborgs</i> : Cuerpos y TIC.....	104
3.2.2. DoméstIC@ .....	116
3.2.3. EstÉTIC@.....	120
<b>3.3. Ser/estar y la tele-realidad temporal</b> .....	122
<b>4) PERSONAJES EN ESCENA: ¡ACCIÓN!</b> .....	147
<b>4.1. L@s otr@s laborales</b> .....	147
<b>4.2. Famili@</b> .....	168
<b>4.3. Otr@s y el teletrabajo</b> .....	189
4/2. -Inter-medio- o encuentros entre mundos .....	195
<b>5) SÍ MISM@S Y EL TELETRABAJO</b> .....	206
<b>III. Nuevas vidas, nuevas subjetividades</b> .....	225
A. Sobre la dificultad en el abordaje.....	225
B. Especificidad en las experiencias de teletrabajo.....	227
C. La tercera ola. O sobre la deestructuración industrial .....	229
D. ¿Retorno al hogar o algo circunstancial?.....	231
E. Tiempos, espacios, subjetividades: cíclicas, multi-poli, móviles.....	236
F. Hibrentidades o sobre transiciones .....	238
G. End Sub - .....	247
Referencias Bibliográficas .....	250
Anexo I. Breve glosario catalán-español .....	258



# Índice de tablas

---

Tabla 1. <i>Modalidades de teletrabajo</i> .....	41
Tabla 2. <i>Ventajas y desventajas del teletrabajo</i> .....	43
Tabla 3. <i>Enfoques para el estudio de la identidad y el teletrabajo</i> .....	61
Tabla 4. <i>Encuesta sobre las ventajas del teletrabajo</i> .....	74
Tabla 5. <i>Entrevistadas</i> .....	85

# Índice de gráficos

---

Gráfico 1. <i>Subjetividad: Dimensiones</i> .....	226
Gráfico 2. <i>Subjetividad: Dimensiones y Factores</i> .....	229
Gráfico 3. <i>Las "olas" de Toffler</i> .....	230

# Presentación

---

Globalización, neoliberalismo, sociedad de la información. Los cambios se conciben actualmente como un componente normal de la vida, la transformación e hibridación de los sistemas económicos dan apertura a la flexibilización y tercerización de los procesos de producción y los modelos de trabajo sobre los cuales se desarrollaron las sociedades modernas, «evolucionan» muchas veces hacia la precariedad. Categorías sociales como «asalariados», «obreros» y «jubilados» están en extinción y los proyectos que les sustituyen no están claros o, al menos, no ofrecen las garantías que se esperaba al iniciar una «carrera» profesional.

En este contexto, y más allá de un factor puramente económico-productivo, deviene una modificación a gran escala de los patrones que estructuran la vida de las personas y la sociedad. Es por ello que, frente a nuevos contextos, importantes transformaciones sociales y ontológicas están sucediendo. ¿O será acaso al revés?

El teletrabajo es una de las modalidades que se ha dado apertura en este continuo de cambios globales y explosión tecnológica; se encuentran millones de personas que trabajan desde sus casas, oficinas improvisadas desde aeropuertos, instalaciones de clientes, medios de transporte, es decir, desde sitios cualquiera donde exista un ordenador/móvil e internet. Estas nuevas condiciones de trabajo y de vida plantean varias preguntas: ¿cómo es resignificada la condición humana y social cuando el trabajo establece nuevos parámetros espacio-temporales y relacionales? ¿Qué tipo de procesos de subjetivación produce el teletrabajo?

Estos interrogantes fueron el punto de partida de la tesina concluida en el año 2009, y que constituye el estudio piloto de esta tesis doctoral. Dicha tesina realizaba un acercamiento a los constructos de sujeto y subjetividad enmarcados en la relación con el teletrabajo, permitiendo comprender cómo las subjetividades se transforman y expanden a partir de las nuevas experiencias vividas: de un teletrabajador que se sentía más a gusto y liberado de las

estructuras tradicionales de control, de la oficina estricta y fría, de las relaciones interpersonales, del aislamiento y apatía que le provocaba la rutina, el atasco, la vigilancia directa, pero que también “objetivamente” estaba solo en casa, trabajando muchas veces de más, luchando por tener una vida privada ajena a trabajar y vivir en un mismo lugar.

Pese a estas limitaciones, los entrevistados concebían el teletrabajo como una oportunidad más que como una amenaza, aspecto que cuestiona los resultados de algunas investigaciones sobre identidad y teletrabajo, donde las identidades de los teletrabajadores son vistas como débiles y precarias (Brocklehurst 2001), y el aislamiento, la frustración e incerteza son las principales características del sujeto (Thatcher y Zhu 2006; Tietze 2005). Es clave anotar que dichos estudios se fundamentan en concepciones tradicionales de la identidad como sustancia única, estable y permanente en el tiempo, mientras que la tesina realizada procuraba pensar en identidades más como proceso que como producto terminado, y así, en procesos de subjetivación donde interfieren, a la vez que se es ensamblado a diferentes espacios, objetos y personas, en un conjunto de interacciones y condiciones que difieren de las establecidas en la Modernidad.

Teniendo en cuenta los evidentes cambios que supone el teletrabajo y la posibilidad de elección que brinda respecto al tiempo, los espacios habitados, y los objetos y personas con las que el/la trabajador/a se relaciona, se evidencian a partir de los resultados de investigación, posibilidades de agenciamiento de un sujeto que transforma las limitaciones de un trabajo tradicional, y que puede crear otras formas de ser, aunque también sean múltiples las paradojas, conflictos y riesgos.

Pese a ser concebido como oportunidad, es evidente que las comodidades y/o libertades que se desprenden del teletrabajo son calculadas por los modos de producción, y no en beneficio de las personas sino en beneficio de la productividad. El teletrabajo supone una modificación de la forma como se desempeña el trabajo, pero aún y cuando sigue siendo eso, trabajo, continúa como dispositivo subjetivador en el sentido que mantiene la producción de

sujetos productivos (Foucault 1987). Por consiguiente, el sentirse más libre con esta modalidad de trabajo ¿es sólo un espejismo? Tal como lo dice Rose (1998) ¿más que ser libres para escoger, los sujetos están obligados a ser libres?

No se puede hablar de libertad cuando inexorablemente se está obligado a trabajar, pero al sacar ésta obligación de la fábrica/empresa se abren nuevas posibilidades que deben y pueden ser agenciadas por los propios sujetos, tal cual lo han expuesto los/as entrevistados/as. En este sentido, el teletrabajo a la vez que «sujeta» brinda otras posibilidades de existencia, para un sujeto que también puede controlar su vida y que no simplemente está supeditado a un contexto extraño; un sujeto que crea y transforma diversos procesos de subjetivación en la interacción con ese contexto, en la forma como entiende y maneja los esquemas que le son impuestos, como crea diferentes maneras de trabajar y por ende, posibilita maneras de transgredir o resistir, cuando puede atender su casa para labores específicas, hablar con amigos/as de cosas no relacionadas con el trabajo, interactuar con su familia, atender sus necesidades, decidir cuándo comer, cómo estar o en qué momento dormir una siesta, elegir su indumentaria sin el menor riesgo a ser corregido, elegir cuándo y qué querer ser aunque siga produciendo para un otro, es decir, aunque esté trabajando.

Aparte de estas cuestiones prácticas, el teletrabajo podría definirse como el triunfo del individualismo en los procesos de producción, en la máxima exposición del neoliberalismo al interiorizar el control, aislar y segregar con un único objetivo: máxima productividad. En este contexto, ¿qué pasa con «lo social»? ¿Cómo es significado por el sujeto este tipo de aislamiento?

A partir de estas múltiples lecturas del teletrabajo y de la ausencia de investigaciones en España y en general en latinoamérica que aborden la temática, esta tesis surge del cuestionamiento de aquellos casos donde las responsabilidades familiares son un elemento constitutivo de las nuevas dinámicas resultantes de trabajar desde casa, sea a tiempo completo o cuando se mezcla la asistencia a la empresa, instalaciones de clientes y sitios de paso. Entonces, ¿cuál es la situación cuando la experiencia de teletrabajar se integra

con la de contar con responsabilidades familiares? Es importante añadir sobre la ausencia de estudios que integren estos tres elementos, teletrabajo, subjetividad y género, que la investigación realizada por Pérez y Gálvez (2009) sobre las estrategias de conciliación presentes en teletrabajadoras españolas con cargas familiares, es la referencia más cercana a la temática abordada.

Así pues, las responsabilidades familiares, como son el cuidado de los hijos o de personas dependientes como padres, hermanos u otros familiares, añaden unos elementos particulares al hecho de teletrabajar: ¿una mejor posibilidad para la integración de dichas esferas tradicionalmente separadas? ¿O por el contrario mayor cantidad de trabajo y de legitimación de los también tradicionales roles de género?

Es evidente que aunque durante las últimas décadas la mujer haya logrado consolidar su papel en el mercado de trabajo, en la práctica esto se traduce para muchas en la realización de una «doble jornada», por un lado de trabajo económico-productivo y por otro, de trabajo doméstico. ¿Qué pasa en el caso del teletrabajo? El teletrabajo funciona como oportunidad en la medida que flexibiliza la dimensión espacio-temporal, dando más autonomía en la organización de horarios y permitiendo habitar diferentes espacios. Pero también funciona como trampa: la vuelta de la mujer al ámbito doméstico puede verse como una perpetuación y legitimación de los roles tradicionalmente asignados de responsable principal del cuidado de la familia. Entonces, ¿de qué manera subjetivan las teletrabajadoras este hecho?

Como fue encontrado en el estudio piloto, el teletrabajo supone diferentes procesos de resignificación, construcción y negociación de subjetividades. Así pues, el objetivo de esta tesis es analizar dichos procesos de subjetivación centrados en la resignificación de espacios, tiempos, objetos y relaciones para el caso de teletrabajadoras con cargas familiares. Estas dimensiones no refieren solamente a una realidad material, sino a las propias significaciones construidas por las entrevistadas sobre el mundo y por ende, sobre sí mismas; al mismo tiempo, no es posible estudiar dichas dimensiones como entes separados ya que

existen como un todo de continuos solapamientos e interrelaciones: los objetos median las relaciones, el tiempo compone el espacio -y al revés- pero al mismo tiempo las relaciones forman parte de ese juego tridimensional, y al final, todo está afectado por nuestras propias percepciones como sujetos.

Para alcanzar estos objetivos, la primera parte de este documento incluye una lectura de la obra tanto teórica como empírica de diferentes autores respecto al sujeto, la subjetividad, el trabajo y el teletrabajo, a la vez que sus respectivas relaciones con la dimensión espacio-temporal del encuentro y transformación de las esferas trabajo-casa y de las relaciones laborales, pero también las familiares, comunitarias y de amistad. Seguidamente, una vez introducidos los principales conceptos se aborda la estrategia metodológica, la cual especifica los criterios de recolección y análisis de la información del trabajo de campo, compuesto por 26 entrevistas realizadas a teletrabajadoras residentes en Cataluña y la Comunidad de Madrid, especialmente en las ciudades de Barcelona y Madrid. Para finalizar, dichos relatos son analizados en función de seis elementos: el espacio, los objetos, el tiempo, las relaciones interpersonales, el encuentro entre mundo laboral y doméstico, y por último, sus percepciones como (tele)trabajadoras y los significados asociados al (tele)trabajo.

# I. Marco Conceptual

---

## 1) SUBJETIVIDADES

### 1.1. Algunas reflexiones sobre «ser»: sujeto y subjetividad

El sujeto, tal y como lo conocemos hoy, es un producto socio-histórico construido aproximadamente desde el siglo XV, y más o menos definido a partir del siglo XVIII. Etimológicamente los términos latinos usados para hablar del ser humano, denotan sometimiento, sustancia e indivisibilidad.

Retomando la obra de Corominas (2006), el término «individuo» surge hacia 1440 del latín *divīdīre* y de su derivación negativa *dividuus* que significa «indivisible», «individual». Es importante anotar que éste término fue asociado al de «persona» solamente hacia el siglo XVII. Por su parte, la palabra «sujeto» aparece hacia 1490 y proviene del latín *subjectus* que significa «sometido», participio de *subjicere* «poner debajo» y derivado del vocablo también latino *abjectus* «bajo», «humilde». Finalmente, «persona» del latín *persōna* y éste de la voz etrusca *phersu*, refería a algo concreto, a la máscara que usaban los actores en el teatro para caracterizar a un personaje. Posteriormente, dicho término pasó a referirse también al papel interpretado por los actores (Elias 2000, 182).

Tal como lo expone Elias (2000), en las lenguas griega y latina de la Antigüedad, no existía un vocablo correspondiente a la idea de sujeto, puesto que los seres humanos no se definían individualmente sino según su pertenencia a clanes, tribus o al Estado. El vocablo griego *idiotes* se aproxima a la concepción actual de «persona particular», pero también refería a «huraño», «inculto» y «loco», a todo aquel que prefiriera mantenerse ajeno a los asuntos del Estado (181, 182). Éste autor continúa afirmando que, pese a que los antiguos sabían que cada persona poseía unas particularidades, esto no era suficiente para que surgiera una palabra que lo definiera:



entre las capas creadoras de lenguaje de su sociedad [griega y romana], y especialmente entre quienes manejaban el lenguaje escrito, no existía ninguna necesidad de formular un término universal que indicara que todo ser humano, sin importar a qué grupo perteneciera, es una persona autónoma, única, distinta a todas las demás, y que, al mismo tiempo, diera expresión a la elevada valoración de tal singularidad (182).

Analizando estos hechos, ¿qué procesos entonces llevaron a la creación de dichos términos?

Elias plantea que en cada sociedad las palabras cumplen una función determinada y pese a ser utilizadas como algo evidente, surgen y evolucionan de acuerdo a un contexto, tiempo y necesidades particulares. Este análisis histórico de los términos es clave en el estudio de un fenómeno determinado, pues nos acerca “a la comprensión de un momento en la medida en que los conceptos y el lenguaje se desarrollan colectivamente en su uso y funcionalidad colectiva” (Garay 2001, 107).

Entonces, ¿cómo surgen los individuos? Diversas teorías explican su construcción.

Como ya ha sido expuesto, antes del siglo XVIII las personas eran entendidas en función de su pertenencia a un grupo social y no respecto a sí mismas, puesto que ni siquiera su alma era propiedad individual. Así lo explica Gergen (2006) retomando los estudios de Lyons:

las personas tendían a concebirse a sí mismas como especímenes de categorías más generales: miembros de una religión, clase, profesión, etcétera. Ni siquiera el alma -dice Lyons- era una posesión estrictamente individual: imbuida por Dios, la había introducido a la carne mortal por un periodo transitorio (32).

En este contexto, la condición humana estaba estrechamente ligada a la posición social, donde el rey era individuo por excelencia, mientras que el siervo no lo era, al no ser propietario de sí mismo (Foucault 2005).

Elias (2000, 185) ubica el inicio de este relato de «individuos», en el interés que los clérigos eruditos de la Edad Media tenían por designar un caso particular de cualquier especie. De este modo, inicialmente los *individua* referían a algo indeterminado o vago; posterior a dicha concepción, la filosofía escolástica continuó contribuyendo al desarrollo del concepto, al atribuir singularidad y unicidad a cada caso particular, para finalmente hacia el siglo XVII, delimitarlo a un campo estrictamente humano. Continúa el autor, que este proceso estuvo también complementado, entre otros aspectos, con las importantes transformaciones sociales y culturales ocurridas durante el Renacimiento donde empezaba a ser posible para las personas salir de su grupo de origen y pasar a mejores posiciones sociales, mientras que el pensamiento dualista cartesiano con su *cogito, ergo sum*, impulsaba el yo, estableciendo una dicotomía mente-cuerpo/interno-externo. Elias postula que en el siglo XVII era ya clara la diferencia entre lo hecho de manera individual y lo hecho colectivamente, pero no fue hasta el siglo XIX donde el término fue consolidado lingüísticamente. Así, y en ésta transición desde la Antigüedad donde el grupo asistía a las necesidades de los individuos, a la Modernidad donde el Estado releva esta función de cuidado, nace el individuo como unidad «independiente», siendo que esta protección del Estado no es concreta ni visiblemente reconocida.

Así mismo, Fromm (2000) sostiene que el surgimiento del individuo inicia en la etapa posterior a la Edad Media, donde creció en importancia el capital, la iniciativa económica individual y la competencia, dando lugar a un deterioro paulatino de las estructuras sociales que regían la época anterior. Señala también, a partir de los estudios de Burckhardt (1921), a Italia como la cuna del primer individuo, puesto que durante el Renacimiento fue motor de un importante desarrollo artístico, filosófico y social, además de contar con importantes ventajas políticas y económicas que posibilitaban dichas transformaciones: su posición geográfica y las ventajas comerciales que obtenía, el poder político del Papado y del Imperio, y la conexión con Oriente que posibilitaba conocimientos valiosos para su desarrollo comercial (por ejemplo en lo relativo a profesiones). Estos factores dieron un impulso a nuevas clases

adineradas, las cuales trascendían los límites sociales existentes hasta entonces: la casta. Ahora la iniciativa, la ambición y el poder, eran tres valores en alza, lo que llevó a un progresivo deterioro de la estratificación social medieval, es decir, “el nacimiento y el origen se volvieron menos importantes que la riqueza” (61). Burckhardt (1921) lo explica de esta forma:

fue en Italia donde este velo (de ilusión, de fe y de infantil inclinación) desapareció primeramente; llegó a ser posible la discusión y la consideración *objetiva* del Estado y de todas las cosas de este mundo. Al mismo tiempo se afirmó el lado *subjetivo* con un vigor análogo; el hombre se transformó en un *individuo* espiritual y se reconoció a sí mismo como tal. De este mismo modo los griegos se habían una vez distinguido de los bárbaros, y los árabes se habían sentido individuos en una época en que los otros asiáticos se reconocían tan sólo como miembros de una raza (129 citado por Fromm 2000, 62).

De esta manera, los profundos cambios ocurridos posterior a la Edad Media crearon una base idónea para el surgimiento de una sociedad de individuos. Castel y Haroche (2003) coincidiendo con Fromm, exponen que dicho auge de los individuos se sitúa genealógicamente en el siglo XIV con el nacimiento del capitalismo mercantil, en un contexto donde la relación entre los hombres suponía una regulación básicamente económica antes que política como ocurría anteriormente. Así, y aunque fue posible la consolidación de esa ruptura con la Revolución Industrial sumado a los ideales de «Igualdad, Fraternidad y Libertad» de la Revolución Francesa, no supusieron la consolidación del individuo como propietario de sí mismo si no hasta el siglo XX, con la instauración de la propiedad social y los derechos humanos y ciudadanos.

Partiendo de este proceso socio-histórico en el cual se circunscribe la producción de sujetos, encontramos como en la actualidad somos concebidos como el resultado de una experiencia singular y de una doble dualidad interno/ externo - individual/social (Íñiguez 2001). Esta doble dualidad es a su vez creada por

procesos complejos de subjetivación fundamentados en el discurso de la ciencia. Pero, ¿qué papel juega la ciencia en la construcción de sujetos?

### 1.1.1. El sujeto-constructo del poder y la ciencia

El sujeto como una invención moderna se ha impuesto como forma «natural» de ser humano. Tras ello, se encuentra un proyecto normativo que crea e impone lo que debe ser considerado normal o natural. En esta dinámica de producción de verdades, Foucault (2005) realiza un importante análisis sobre las relaciones entre poder y saber, en el cual el poder es productor de saber, en un proceso de luchas que lo crean y constituyen:

que poder y saber se implican directamente el uno al otro; que no existe relación de poder sin constitución correlativa de un campo de saber, ni de saber que no suponga y no constituya al mismo tiempo unas relaciones de poder. Estas relaciones de «poder-saber» no se pueden analizar a partir de un sujeto de conocimiento que sería libre o no en relación con el sistema de poder; sino que hay que considerar, por el contrario, que el sujeto que conoce, los objetos que conocer y las modalidades de conocimiento son otros tantos efectos de esas implicaciones fundamentales del poder-saber y de sus transformaciones históricas (34).

Así, el sujeto como producto del poder, es modelado a lo largo de su vida con el objetivo de garantizar la sujeción de su fuerza, es formado y regulado en un conjunto de tecnologías disciplinarias y biopolíticas para que llegue a ser un sujeto, que occidente moldea como sujeto-hijo/a-padre/madre-trabajador/a-ciudadano/a-creyente, le es impuesta una ley de «verdad» para que se reconozca a sí mismo y pueda ser reconocido/a por los demás. Es, en este gobierno de la invisibilidad donde parece que somos libres, al mismo tiempo que diferentes instituciones nos dicen y enseñan cómo comportarnos, qué pensar y qué no; ésta inmensa obra ha sometido “a generaciones a fin de producir -mientras que otras formas de trabajo aseguraban la acumulación del capital- la sujeción de los

hombres; quiero decir, su constitución como «sujetos», en los dos sentidos de la palabra” (Foucault 1987, 77).

A partir del análisis genealógico realizado por Foucault de los procesos de constitución de individuos, vemos como en la Modernidad el poder disciplinario creador de sujetos dóciles y útiles y centrado en una visión del *sujeto como máquina*, se complementa desde la segunda mitad del siglo XVIII, con un poder sobre la vida centrado en el sujeto como *cuerpo-especie*. Éste, en forma de biopoder sitúa a la vida como motor productivo al servicio de un sistema que proclama seguridad y garantía, un sistema que controla la vida misma en el sentido de hacer vivir y dejar morir.

El biopoder o biopolítica comprende la vida problematizada en un sentido político (Foucault 1992) en la medida que “se han intentado racionalizar los problemas que planteaban a la práctica gubernamental fenómenos propios de un conjunto de seres vivos constituidos como población: salud, higiene, natalidad, longevidad, razas, etc.” (Foucault 1979, 209 citado por Garay 2001, 144). Así es como, las tecnologías del biopoder se fundan en un poder continuo y científico que gestiona la vida de las masas de población para permitir el control de su fuerza, es decir, en la “inserción controlada de los cuerpos en el aparato de producción” (Garay 2001, 143).

En este análisis de las relaciones poder-saber, la ciencia se consolida como una de las instituciones más importantes en la producción, legitimación y divulgación de verdad. Ésta «verdad» transmitida a través del discurso científico, constituye un doble juego subjetivo en el que creamos una ciencia que, a su vez, nos crea a nosotros mismos.

todas las ciencias, análisis o prácticas con raíz «psico», tienen su lugar en esta inversión histórica de los procedimientos de individualización. El momento en que se ha pasado de mecanismos histórico-rituales de formación de la individualidad a unos mecanismos científico-disciplinarios [...] ese momento en que las ciencias del hombre han llegado a ser

posibles, es aquel en el que se utilizaron una nueva tecnología del poder y otra anatomía política del cuerpo (Foucault 2005, 198).

La ciencia se configura como una fuente «natural» de lo que somos y de la idea que tenemos de la naturaleza. Lizcano (2006) expresa como la ciencia ha llegado en occidente a determinar nuestra obsesión por ordenar, clasificar el mundo y hacerlo más comprensible, en una necesidad por dominar y controlar la naturaleza. Esa «obsesión burguesa de la ciencia», como la llama Nietzsche (2003), orienta la expansión imperialista de la razón a partir del poder y del dominio de unos sobre otros, de los hombres de ciencia contra los saberes populares y también, contra el relativismo, pues la ciencia parte de una necesidad de desaprobación los conocimientos que no cumplen sus requisitos metodológicos y de rechazar otras formas de ver y comprender el mundo. Así, elimina las singularidades para disponerlas a la «necesidad» de leyes «universales», en forma de ciencia como el más poderoso discurso ideológico.

En esta dinámica saber-poder=ciencia=sujeto, la psicología ha jugado un papel primordial en la medida que intenta componer todo el saber requerido para conocer la «naturaleza humana». Al respecto Gergen (2006, 67) comenta: “se aplicaron de manera sistemática la razón y la observación para que «la naturaleza del hombre» pudiera ser «conocida por él mismo», o sea, para generar un saber fundamental acerca de los fundamentos del generador del saber”.

La psicología en su afán por describir lo que es ser humano, se constituye como un potente dispositivo creador de subjetividades; una psicología que a partir de numerosas teorías, clasificaciones, manuales y tests, produce sujetos normales o insanos a medida que con el tiempo, re-subjetiva e impone modificaciones a esa misma forma «normal» de ser y sentirse.

De este modo, lo que sentimos y creemos ser tan naturalmente es un resultado social, histórico y cultural. Somos el resultado de cierto tipo de razonamiento que nos define en función de algo interno de carácter mental, lo cual, configurado de diversas formas a lo largo del tiempo y por diferentes teorías, surge y se transforma en identidad, yo, *self* o subjetividad.

### 1.1.2. Sujeto: ¿sustancia o accidente?

Como ya ha sido expresado, usar uno u otro término denota estar en sintonía con una teoría determinada. Así mismo, en determinados puntos de la historia se crean ciertos tipos de sujeto en función de las relaciones de poder existentes; en la Modernidad -época en la cual surge el individuo- éste debía obedecer a algo único, predecible e idéntico, por lo que la idea de «identidad» respondía a aquella necesidad de definir una «sustancia» perdurable y coherente en el tiempo: “la sustancia es permanente en todos los cambios y su cantidad ni aumenta ni disminuye” (Kant citado por Rubio 2000, 282).

Según Corominas (2006), el término identidad surge hacia 1440 del latín tardío *identitas*, en su derivación artificial de *idem* «lo mismo», modelo de *entitas* «entidad» y éste como derivación de *ens*, *entis* del griego *ōn*, *óntos*, que significa «yo soy». De esta manera, el término referido a «yo soy lo mismo» ha sido objeto fundamental de análisis en las teorías sobre el ser.

La identidad como constructo moderno se relaciona con una dimensión más sustancial que contingente. Pese a esta relación de la identidad con algo estable y único que ha sido fuente de la psicología diferencial, conceptualizaciones más recientes la refieren como un dilema entre la propia singularidad del individuo y la relación con sus congéneres; tal como lo expone Íñiguez (2001, 210), ésta a su vez trasciende desde un nivel netamente natural, biológico y/o psicológico para estar “relacionado con la elaboración conjunta de cada sociedad particular a lo largo de la historia”.

Taylor (1996) define la identidad como algo más que un nombre o una genealogía dada a la pregunta ¿quién soy yo? Según este autor, “mi identidad se define por los compromisos e identificaciones que proporcionan el marco u horizonte dentro del cual yo intento determinar, caso a caso, lo que es bueno, valioso, lo que se debe hacer, lo que apruebo o a lo que me opongo. En otras palabras, es el horizonte dentro del cual puedo adoptar una postura” (43).

Dos elementos han sido esenciales en los estudios contemporáneos sobre identidad: el primero se refiere a la importancia de la interacción social en su construcción y el segundo enfatiza en el lenguaje como principal vehículo de interacción. En este aspecto, dos de las teorías clásicas más importantes en los estudios sociales han sido el Interaccionismo Simbólico de Mead (1972) y la Teoría de Papeles de Goffman (1987).

Para Mead, la identidad entendida como *self* nace y se desarrolla en el espacio de la interacción, interacción que por el hecho de ser humana es simbólica. Este *self* más que un *yo*, refiere a una «conciencia de sí» o «conciencia autorreflexiva», es decir, a la experiencia que el individuo tiene sobre las relaciones consigo mismo y con el mundo exterior, y que por medio de la comunicación intercambia y reconstruye.

La teoría de Goffman tiene sus raíces en el Interaccionismo Simbólico y guarda relación con sus postulados más importantes, en la medida que entiende el *self* como el resultado de una negociación operada en el conjunto de las interacciones. En esta interacción se representan papeles o roles que como productos culturales son definidos en patrones de comportamientos atribuidos a ciertas posiciones (Bazilli *et al.* 1998). Así es como, el teatro se plantea como metáfora de la vida social, en un modelo dramático donde los escenarios posibles de actuación del *yo* están influidos por un contexto social más que por la libre elección de los individuos (Íñiguez 2001).

De igual forma, muchos estudios resaltan la importancia del lenguaje en la construcción de la identidad. Gergen (2006) en su obra enfatiza en el lenguaje como condición previa para la producción de conocimiento y por ende, como condición previa de nuestra comprensión como sujetos. En esta medida:

ganan la condición de *yo*es adoptando una posición dentro de una forma lingüística preexistente. «Yo» soy *yo* solamente en virtud de haber adoptado el pronombre tradicional dentro de un sistema lingüístico culturalmente compartido. Si el lenguaje no contara con los pronombres



«yo» y «tú», tal vez no podría reconocerse a las personas como dotadas de un ser individual (159).

Taylor (1996) expone que nuestra experiencia como individuos se entreteje en la comprensión de nuestra vida en una narrativa, la cual estructura el presente en la medida que da sentido a lo que he sido, soy y seré. Esta comprensión del yo no podría estar más que desarrollada en la *urdimbre de la interlocución* como la llama el autor, pues “la definición que hago de mí mismo [...] encuentra su sentido original en el intercambio entre hablantes” (51), lo cual supone necesariamente una condición temporal y desde luego, cambiante de nuestra definición como individuos.

Este aspecto cambiante de la identidad implica una de las más importantes modificaciones introducidas al significado del término. Giddens (1995) define la identidad del yo como un proyecto reflexivo que supone conciencia refleja y por consiguiente, implica seres en continua transformación. Así, la identidad del yo “no es algo meramente dado como resultado de las continuidades del sistema de acción individual, sino algo que ha de ser creado y mantenido habitualmente en las actividades reflejas del individuo” (72).

En la Postmodernidad nuevas concepciones de(l) ser se configuran en la medida que empieza a cuestionarse ese ser único, estable, universal y autosuficiente construido desde la igualmente estable época moderna. En este contexto de búsqueda es en el que han surgido nuevas comprensiones de lo humano, sea a partir de teorías descentradas, socialmente construidas, híbridas, nómadas, situadas, creadas en el habla, etc. (Rose 1998).

En la actualidad, múltiples metáforas conforman las nuevas formas de ver y entender al sujeto. Desde el estilo de vida protéico (Turkle 1997; Lifton 1987 citado por Gergen 2006) que basado en Proteo -dios del mar en la mitología griega- incorpora constantes transformaciones en “un continuo flujo del ser a lo largo del tiempo sin una coherencia evidente” (Gergen 2006, 338) o como lo expresa Turkle, integrado en un saludable yo protéico el cual se define como

“múltiple e integrado” en la forma que “puedes tener un sentido del yo sin ser un yo único” (325).

Haraway (1995) lo define en forma de *cyborgs*, criaturas que viven en mundos ambiguos entre lo natural y artificial, siendo a la vez máquina y animal en una amalgama Carne-Máquina. El *cyborg* se vislumbra entonces como “una especie de yo personal, postmoderno y colectivo, desmontado y vuelto a montar” (279), dividido y contradictorio que ya sea como HombreHembra© u Oncorotón® es el resultante del entramado medio informático, biológico y económico que crea un nuevo orden mundial.

En esta lógica postmoderna de oscurecimiento e indiferenciación de los límites interno/externo, que cambia la dialéctica moderna por juegos de hibridación (Negri y Hardt 2005), existe una subversión de los límites tradicionales disciplinarios hacia identidades múltiples y fragmentadas, además de posibilidades de reconfiguración del ser en espacios físicos y virtuales. Al difuminarse esta frontera entre lo interno y lo externo, deja de pensarse el ser como límite y entidad única e intransformable, ya que se puede ser ensamblado con otras partes de cuerpos, con máquinas, en una amalgama de Carne-Tecnología-Información (Haraway 1995).

Esta indiferenciación entre lo interno y externo supone una extensión del cuerpo más allá de los límites de la piel. Rose (1998) expone que más que cuerpos tenemos: “una serie de posibles ensamblajes de «máquinas» de variadas dimensiones de humano, con otros elementos y materiales” (184), “un ensamblaje de órganos, procesos, placeres, pasiones, actividades, comportamientos, conectados por finas líneas y redes impredecibles hacia otros elementos, segmentos y ensamblajes” (Grosz 1994, 120 citado por Rose 1998, 184). Un cuerpo que, transformado en un complejo orgánico, permite ser-ensamblado-junto a comportamientos-artefectos-personas-espacios, así pues, la definición del sujeto estaría conformada no sólo por lo que habita en un «interior» -ya no tan fácilmente ubicable- sino por la forma como éste sujeto se comporta, los artefactos que usa, las personas con las que se relaciona, los

espacios que frecuenta y las significaciones que construye de esas experiencias. Es, en este contexto donde se consolidan nuevas formas de entender lo humano.

¿Significa entonces que hemos superado los controles disciplinarios modernos? El sujeto híbrido como producto de las más recientes teorías postmodernas pasa a ser controlado, como lo plantea Deleuze (1995), de una sociedad eminentemente disciplinaria a una donde el control es abierto y continuo. En ésta no se exige una acción directa sobre el cuerpo para domesticarlo y crear individuos, sino que requiere sólo modularlo, desde superficies que permitan abstraer, capturar y conectar al individuo ahora *dividuo*, con el objetivo de convertirlo en un flujo de información móvil y comparable (Tirado 2001 y 2006). En esta medida es como ocurre una mutación de las *instituciones* modernas a *extituciones* (Domènech y Tirado 2001) las cuales representan el control más allá de las paredes de la institución.

Esta nueva visión del sujeto dentro de la dinámica postmoderna del poder intangible, parecería denotar creatividad y libertad al compararla con la visión del sujeto único-estable-universal de la Modernidad. Entonces ¿podríamos decir que este nuevo modelo aboga por la autonomía del sujeto?

### 1.1.3. Sobre subjetividades y subjetivación

Etimológicamente la palabra subjetividad refiere a lo que es propio al sujeto, y éste como ha sido citado anteriormente (del latín *subjectus* y éste de *abjectus*), implica lo substantivo, que al estar «bajo», caracteriza al ser humano al dar sentido a los aspectos observables de su existencia (Nardi 2006).

Como ya ha sido planteado, las concepciones sobre el ser son constituidas a partir de procesos socio-históricos en los cuales la ciencia ha jugado un importante papel. En este sentido, Rose (1998) expone que la postmoderna noción del individuo como libre y autogestionado, flexible y articulado, es igualmente un resultante de la ciencia y en especial de las ciencias *psi*, en donde

más que ser libres para escoger, los sujetos son «obligados a ser libres»; así lo señala el autor: “las disciplinas *psi* han moldeado y caracterizado lo que consideramos libertad, autonomía y elección, en nuestras políticas y nuestras éticas; en el proceso, la libertad ha asumido una forma ineludiblemente subjetiva” (17).

Por otro lado, Turkle (1997) enfatiza en que esta nueva dimensión del ser como fluido y cambiante permite al sujeto construirse en diferentes dimensiones y tener una capacidad mayor de reconocer la diversidad. Aunque esto sea la «voluntad de la ciencia» como lo plantea Rose, existe la posibilidad de no ser algo único y sólido que encaje o no fácilmente en la norma. Al respecto Turkle plantea que “un sentido más fluido del yo [...] hace más fácil aceptar el despliegue de nuestros personajes inconsistentes (y los de otros) [...] No nos sentimos obligados a clasificar o juzgar los elementos de nuestra multiplicidad. No nos obligamos a excluir lo que no encaja” (329). Así mismo, Deleuze (1996) habla de subjetividades múltiples y heterogéneas, de un sujeto que no sólo es un interior sino que es frontera que desborda en el exterior, es decir, como espacio de conexión el sujeto se convierte en un pliegue del exterior (Domènech, Tirado y Gómez 2001)

Al ver estas diferentes concepciones sobre el ser postmoderno, ¿es el sujeto sólo un producto socio-histórico determinado por su medio? O ¿de qué forma participa en su propia construcción?

Las técnicas de dominación representan solamente una dimensión del complejo proceso de construcción de subjetividades, pues como lo ha planteado Foucault (1994 y 2005), para conocer la genealogía del sujeto hace falta estudiar la forma como éste se constituye de manera activa mediante las prácticas de sí, las cuales son esquemas “que le son propuestos, sugeridos, impuestos por su cultura, su sociedad y su grupo social” (1994, 125). Estas prácticas de sí pueden definirse como un conjunto de operaciones que el sujeto hace sobre su cuerpo, comportamientos, pensamientos y emociones, para transformarse y así alcanzar algún nivel de bienestar.

Ramminger y Nardi (2008) siguiendo la obra de Foucault, exponen que para la comprensión del sujeto contemporáneo hace falta analizar la interacción entre las técnicas de dominación y las técnicas de sí, en la forma como éstas últimas son integradas en las estructuras de dominación mediante los actos que los sujetos hacen sobre sí mismos. Dicha técnica, denominada por Foucault *gubernamentalidad*, implica entonces la relación del sujeto consigo mismo, es decir, se definen como las prácticas a partir de las cuales el sujeto crea y organiza las estrategias que “en su libertad pueden establecer unos en relación a otros” (Foucault 1994, 141).

El estudio de la genealogía del sujeto realizado por Foucault estudia la subjetividad en cuanto experiencia de sí o experiencia de sentirnos sujetos, lo cual como lo plantean Ramminger y Nardi (2008) implica necesariamente estar «sometidos» pero al mismo tiempo tener «potencial» para realizar una acción:

el sujeto carga la paradoja de sumisión a otros por medio del control y la dependencia (sujeción), al mismo tiempo que esa sujeción permite una construcción de una identidad por la conciencia o conocimiento de sí mismo. Someterse es, por lo tanto, condición primera de posibilidad de existencia (342)

En este orden de ideas, la subjetividad es entendida como un proceso más que como un resultado, por lo cual se habla de *subjetivación* como la forma de construcción de esa subjetividad, como “un conjunto de prácticas que hacen posible al ser humano en tanto sujeto reflexivo, es decir, sujeto de conocimiento de sí mismo, y sujeto que se gobierna a sí mismo” (Gil 2004, 17).

Domènech, Tirado y Gómez (2001) retomando la obra de Deleuze (1996) y Rose (1998), consideran la subjetivación como un proceso heterogéneo de agrupación de “cuerpos, vocabularios, inscripciones, prácticas, juicios, técnicas, objetos... que nos acompañan y determinan” (31-32). Así, los procesos de subjetivación dependen de la interacción de factores individuales que pueden ser observables o no, de espacios, objetos y personas, con las reglas establecidas por el contexto socio-histórico que habitan.

Pero, ¿cómo se pueden analizar dichos procesos de subjetivación? Nardi (2006) plantea que para ello es necesario identificar los dispositivos de subjetivación presentes en la familia, la escuela, las características particulares de la cultura y subcultura, la religión, los códigos morales y por supuesto, el trabajo.

Siendo que las formas de relacionarse con las reglas constituyen modos de subjetivación, en el caso del trabajo se refleja en la manera cómo los trabajadores significan y se enfrentan a los regímenes de verdad presentes en su actividad laboral. Como lo explican Nardi, Tittoni y Bernardes (2002) citado por Nardi (2006, 17), este análisis implica:

comprender los procesos a través de los cuales las experiencias de trabajo conforman modos de actuar, pensar y sentir [...] en las diferentes posibilidades de invención y creación de otros modos de trabajar, en la forma de las transgresiones, o lo mismo, de las resistencias-potencias, en la conexión de los diversos elementos y modos de producir y trabajar.

Al ser el trabajo un dispositivo de subjetivación que crea diversas formas de ser y sentirse y en el marco de las importantes transformaciones que ha sufrido en las últimas décadas, ¿de qué forma significa el sujeto estos cambios? Y más concretamente, ¿qué tipo de sujeto se constituye cuando el trabajo modifica su realidad espacio-temporal y social como ocurre en el teletrabajo?

## 2) SER (TELE)TRABAJADOR/A

El hombre debe comer, beber, dormir, protegerse de los enemigos, etc. Para hacer todo esto debe trabajar y producir. El «trabajo», por otra parte, no es algo general o abstracto. El trabajo es siempre trabajo concreto, es decir, un tipo específico de trabajo dentro de un tipo específico de sistema económico (Fromm 2000, 38).

Básicamente, el trabajo puede ser definido como una fuente de supervivencia, y dependiendo del contexto socio-histórico en el que se desarrolle, se reviste de significados complementarios. Así, es como han surgido los esclavos, artesanos, señores feudales, siervos, capitalistas, obreros, asalariados, y *freelance* o autónomos a través de la historia y de un sistema económico particular.

Respecto a su etimología, el vocablo «trabajo» data del siglo VI y proviene del latín *tripalium* que hacía referencia a un instrumento de tortura conformado por tres palos que sujetaban al reo para infringir castigo corporal. Ésta connotación de sufrimiento y/o castigo continuó en la Edad Media, siendo sólo a partir del siglo XIV donde el término incorpora la noción de «laborar» y «obrar» (Corominas 2006).

Por otra parte, existe un origen diferente para la palabra inglesa *work*, la cual proviene de *werg-on* que significa «hacer» (*to do, to act*) (Gamst 1995 cit. por Nardi 2006). Nardi argumenta que aunque no se conoce una explicación lógica para esta diferencia respecto al vocablo latino, puede encontrarse en la Reforma Protestante las bases de este cambio de significación: del trabajo pensado como castigo al trabajo como vocación.

Este cambio de sentido ha sido estudiado en profundidad por Weber (1991) quién señala el decisivo papel que Lutero produjo al traducir con el término *Beruf* lo que la biblia pre-reformada señalaba como *Werk*, es decir, en esta modificación de la traducción se mezcla la idea de «trabajo» (que encerraba los conceptos griegos de *ponos* y *ergon*, en latín traducidos por *locus* (posición social) y *opus* (obra)) con el sentido religioso de los conceptos *klesis* o *vocatio*

traducidos como «llamada (*Berufung*) por el evangelio a la salvación eterna». Ruano (2001, 51) lo plantea de la siguiente forma:

al fundir dichos significados en un sólo vocablo, infunde un sentido ético-religioso a la actividad mundana, la sacraliza, y a la vez mundaniza o profaniza la idea misma de vocación. Pues sobra decir que el seguimiento de esa supuesta «llamada» divina a una vida santa debe ahora realizarse en la misma actividad profesional, supremo terreno natural ya de la acción cristiana.

Tal cual está implícito en lo expuesto anteriormente, el trabajo ha tenido diferentes usos y significados a través de la historia. Realizando un recorrido histórico (Luque, Gómez y Cruces 2000), el ser humano primitivo empleaba la caza y la recolección de alimentos como fuente de subsistencia, pero más allá también, con la fabricación y uso de las herramientas empleadas en dichas actividades, se estimulaba el desarrollo cognitivo y la consecuente evolución de la especie (Engels 1993). Por otra parte, la Grecia clásica atribuía al trabajo un importante factor de diferenciación social, pues al ser un atributo ligado al cuerpo que perseguía un fin lucrativo, era condenado y degradado a esclavos y sirvientes; a modo de ejemplo, Platón afirmaba que al ser los trabajadores de la tierra y los otros obreros conocedores sólo de los atributos del cuerpo, no eran sabios en razón de su oficio puesto que «sabiduría» es conocimiento de sí mismo (Hopenhayn 2001). En este orden de ideas, se consideraba que el objetivo del hombre libre era participar de la ética y la política.

En la Edad Media, el trabajo seguía siendo considerado una actividad de práctica simplemente instrumental que hacía referencia al sufrimiento, la dependencia y la humillación. En una fase inicial, el cristianismo lo consideraba como castigo ligado a la desobediencia (“ganarás el pan con el sudor de tu frente”), aunque posteriormente sobrevino como práctica ascética y redentora que permitía al hombre acercarse a Dios, al brindar la posibilidad de diferenciar los oficios lícitos que producían bienes retribuíbles a la sociedad, frente a la hostilidad manifestada hacia los ingresos no justificados (Luque, Gómez y Cruces 2000).



Desde el siglo XVI, acompañado por la influencia del trabajo artesanal, la religión y el impacto de los reformadores Lutero y Calvino, empezó la configuración del trabajo como eje estructurante de la sociedad. Como ya ha sido citado, en la tradición protestante el trabajo fue dignificado, puesto que la distribución por igual de la maldición divina, como postulado del cristianismo primitivo o la acumulación de la riqueza por el trabajo, daba la apertura a que sólo los «escogidos» eran favorecidos por Dios (Rezk y Ferschtut 2004). Así pues, la ética protestante con Calvino concedió al trabajo el valor de estar dentro de las «buenas obras» ya que permitía alcanzar la gracia y ratificar la condición de elegido como una forma de incrementar la grandeza de Dios. Por su parte, Lutero lo consideró como forma de ganarse el sustento y el esfuerzo más viable para lograr el éxito (OIT CINTERFOR 1996).

A partir de las concepciones críticas sobre el trabajo y con la llegada del capitalismo, este concepto adquirió una importancia tal que llamó nuevamente la atención de la filosofía contemporánea, siendo incuestionables sus connotaciones no sólo económicas y políticas sino sociales y antropológicas. Así, encontramos las discusiones realizadas en torno al trabajo desde el materialismo dialéctico con Engels (1993) quien definía el trabajo como la clave que permitía al hombre abrir las puertas de su propia evolución, de su crecimiento y de su trascendencia y fuente y futuro de su ser ontológico. Desde esta misma perspectiva, la fenomenología de Hegel (OIT-CINTERFOR 1996), planteó la importancia del trabajo como instrumento que permitía al sujeto adquirir conciencia de sí mismo, además de mediar entre los hombres, la satisfacción de necesidades y el mundo.

Por su parte, Marx (1974) consideraba el trabajo como configurador de una relación material que condiciona la percepción del hombre sobre sí mismo y el exterior, además de las relaciones sociales y el comportamiento de los individuos. En este orden de ideas, está claro que "cuando el hombre actúa sobre la naturaleza para cambiarla, cambia su propia existencia y su propia naturaleza" (Frigotto 2000). Es así como, se le da al trabajo una dimensión humana distinta a la de los demás animales, no sólo en la materialidad de su existencia sino en la

incorporación de esa actividad en su conciencia y en la transformación de su conocimiento empírico.

Rezk y Ferschtut (2004) plantean que fue en este contexto donde se formalizó una filosofía idealista que justificaba la mercancía de la energía humana en la relación hombre-trabajo-naturaleza, pues más allá de ser el trabajo un simple resultado de la exteriorización de la energía potencial, se le consagró como bien y valor para aquel que lo poseía y ejercía. Esta reinterpretación del trabajo surgió cuando la mano de obra fue transformada en mercancía, en un fetiche (Marx 1974), en un contexto histórico de poder que cuestionaba al sistema vigente.

Con la influencia de la Revolución Industrial, el capitalismo y el socialismo de corte marxista, a partir del siglo XIX el trabajo comenzó a ser pensado como la esencia misma del hombre, como vía para la realización de sí mismo y como medio de desarrollo de las facultades humanas. Bauman (2003) plantea que en la era clásica de la moderna sociedad industrial, la ética del trabajo se convirtió en un instrumento indispensable para el funcionamiento cotidiano y conservación de la sociedad, puesto que “es el principal factor de ubicación social y evaluación individual, salvo para quienes por su riqueza heredada o adquirida, combinaban una vida de ocio con la autosuficiencia” (34).

En la era postindustrial, el trabajo se contextualiza en relaciones e intercambios donde los acontecimientos económicos, políticos y sociales se asemejan cada vez más a la «aldea global» de McLuhan (1996). En este nuevo orden, el trabajo está experimentando importantes transformaciones no sólo en su contenido físico sino también en su significado social, y la flexibilidad como importante protagonista, exige una interacción dinámica entre diferentes actores en contextos y actividades cambiantes (Bauman 2003; Sennett 2001).

Esta flexibilidad, como uno de los principales ejes de la nueva estrategia del capitalismo, permite como lo expresan Boltanski y Chiapello (2002, 300), “trasladar sobre los asalariados, así como sobre los subcontratistas y otros prestadores de servicios, el peso de la incertidumbre del mercado”. El capitalismo con su estrategia de flexibilidad atrae a sujetos conscientes de haber sido

explotados “ofreciéndoles cierta forma de liberación que disimula nuevos modos de opresión” (534), es decir, el capitalismo con su nuevo régimen de poder ilegible, sustituye el poder tradicional cara a cara por otro flexible, el electrónico.

Junto a las nuevas dinámicas de producción postindustrial existe un factor crucial que conecta los procesos de producción y transmite la intangibilidad de la materia prima: las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Blanch (2001, 34) plantea que las TIC, como principales ejes de estos cambios, funcionan como “un acelerador temporal [...] además que la globalización avanzada en el mundo financiero y comercial impulsa hacia una ampliación del espacio y un cambio de escala en el análisis e intervención de los procesos económicos, sociales, políticos y por supuesto laborales”.

La tecnología como factor esencial de cambio, protagoniza lo que se ha denominado la tercera Revolución Industrial, pues supone una redefinición de la vida misma:

la tecnología, en tanto que condensación del pensar y del hacer, de la teoría y la práctica, como expresión del modo en que en un momento dado el hombre mediatiza sus relaciones con su entorno, y consigo mismo, es aparentemente el factor más irresistible en la producción de cambio y en el cambio de la producción (De la Torre y Conde 1998, 11).

Pero, ¿qué es el trabajo? ¿Qué se entiende por esta actividad que ha estado presente a través de la historia, que ha sido central en la época moderna y que ahora deviene en continuos cambios?

El trabajo es entendido desde la Modernidad como una actividad económica y productiva que permite al individuo la satisfacción de sus necesidades básicas y propende a su desarrollo personal y profesional. Peiró (1990, 87) lo define como:

un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta

energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Blanch (1996) recopila diversos estudios que vinculan factores psicosociales al empleo como principal representación social del trabajo; aspectos tales como la ética, los valores, las actitudes, la motivación, el compromiso y la implicación que brinda a los sujetos instrumentos para el logro de la autonomía financiera, social y laboral, son obtenidos a partir del trabajo. Igualmente, como marco organizador del tiempo y de la actividad personal y familiar, el trabajo facilita el desarrollo de roles, estatus, poder, prestigio y es fuente de reconocimiento e identidad, ayuda en la regulación de experiencias e interacciones sociales y en la ampliación de los contextos de socialización secundaria.

Teniendo en cuenta estos múltiples significados atribuidos al trabajo, en la *Postmodernidad* («post» para diferenciarla de la estable época moderna) éste comienza a ser cuestionado como principal determinante y núcleo de una vida plena: «crisis de desenamoramiento», «previsible fin de la sociedad basada en el trabajo», «descentramiento de la vida humana», son algunas de las críticas que ha recibido en los últimos tiempos. Pese a ello, teóricos también coinciden en que el trabajo continúa ocupando un lugar importante en la sociedad, que “sigue siendo una categoría sociológica clave para analizar e interpretar las sociedades del capitalismo avanzado” (Zubero 1998, 186) y que independiente a la voluntad de los individuos, el sistema productivo impone el hecho de trabajar como una necesidad. Nardi (2006, 28) afirma que el trabajo continúa teniendo un papel central en la “estructura social y en la construcción material y psíquica de los sujetos” pues en esta sociedad capitalista ahora más que nunca, la gran mayoría de la población depende de su trabajo para subsistir.

En este sentido y aunque su significado e incuestionable centralidad se haya visto alterada, el trabajo como lugar de encuentro y de experiencias contribuye, junto a otros espacios, a configurar dinámicas de subjetivación y por ende, formas de ser y de estar.

## 2.1. De cómo deviene el teletrabajo

Veinte minutos diarios de desplazamiento hacia y desde la oficina suponen anualmente la pérdida en carretera de dos semanas estresantes de cuarenta horas laborales cada una. Si el 5% de los trabajadores que se desplazan diariamente a Los Ángeles lo hicieran un sólo día a la semana, se ahorrarían unos 300 millones de kilómetros de viaje al año y se evitaría que 47 mil toneladas de productos contaminantes entraran en la atmósfera. El teletrabajo supone un ahorro de energía, una mejora de la calidad del aire y aumento de la calidad de vida. No es mal negocio (Bush 1990, tomado de Pimentel & Gutiérrez 1999, 122).

Crisis en el sector industrial, desempleo, déficit de las infraestructuras energéticas, la primera gran crisis del petróleo y el deterioro del medio ambiente, fueron algunas de las principales características asociadas al surgimiento del teletrabajo en los años 70. Esta crisis industrial, encontraba en dicha modalidad de trabajo algunos elementos necesarios para su solución: “descentralización de los núcleos productivos, la orientación de las empresas a la demanda, la rapidez de respuesta en la producción o en los servicios, la polivalencia de los empleados y su implicación en los objetivos empresariales” (Ortiz 1996, 28), es decir, respondía a la necesidad de adaptación e incremento de la productividad de las organizaciones.

Pese a que se pueden identificar raíces del teletrabajo antes de esta época, con las trabajadoras de la industria británica del *software* de los 60' quienes realizaban su trabajo en casa, sólo es a partir de 1973 que el estadounidense Jack Nilles acuñó el término «teletrabajo» en su original *telecommuting* (Ortiz 1996; Vilaseca 2004).

En los años 90' y conforme al desarrollo de la tecnología, la irrupción del pc, la informática distribuida y las redes virtuales, ha ocurrido una extensión de esta actividad que representaba aproximadamente en 1980 el 0,4% de la fuerza productiva mundial, para ser en el 2003 del 4,1% (datos de Sodehxo 2003, citado por Blanco 2005). Es importante aclarar que la información estadística existente

es orientativa y difiere de un organismo a otro, puesto que frecuentemente se usan diferentes definiciones para entenderlo, al igual que los estándares sobre temporalidad y regularidad de los teletrabajadores no es considerado de la misma manera. Así mismo, a nivel europeo se nota un vacío en cuanto estadísticas, esto debido a la cierta “novedad” de este tipo de trabajo (Eurofound 2010), y a su dificultad de definición y localización.

Como estadísticas generales encontramos que según el proyecto Electronic Commerce and Telework Trends (EcaTT) de la Unión Europea, existían en 1999 unos 6 millones de teletrabajadores en Europa, esto es una representación del 6% sobre la fuerza laboral que estimada al 2005 ascendía al 10,8%. Esta estimación no resulta tan alta según la 4ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS por sus siglas en inglés) realizada por la Eurofound en 2005, pues sitúa en un 7% la media de teletrabajadores en Europa (Eurofound 2010). Por países, dicho estudio encuentra los índices más altos de teletrabajo en República Checa con un 15,2%, seguido por Dinamarca (14,4%) y Bélgica (13%). España se ubica en el puesto 15, con un 6,9%. Es clave anotar que estos índices se refieren no a teletrabajadores a tiempo completo, sino a trabajadores parciales quienes laboraban en esta modalidad “al menos un cuarto de su jornada”.

En contraposición a la carencia de estudios europeos, diversas consultoras de Estados Unidos presentan numerosos estudios estadísticos sobre el estado y futuro del teletrabajo a escala mundial y especialmente a nivel local. Teniendo en cuenta las amplias definiciones con las que trabajan (sobre temporalidad, frecuencia y ubicación), según la International Data Corporation (2009) existían aproximadamente 880 millones de trabajadores móviles en el mundo, lo que estimado a 2013 correspondería a 1.200 millones. Respecto a Europa, Finlandia ocupa el primer puesto con un 16,8% del total de su fuerza de trabajo.

Por otra parte, la International Telework Association and Council (ITAC), calculaba en 2001 aproximadamente 28 millones de teletrabajadores en Estados Unidos, es decir, alrededor del 20% de su fuerza laboral (Vilaseca 2004). Nueve años

después este porcentaje se sigue manteniendo, mientras que el número de teletrabajadores ha descendido a 26,2 millones, según datos presentados por el mismo organismo ahora llamado WordatWork (2011). Esta disminución, lo expone WordatWork, se explica en torno a tres factores: altas tasas de desempleo, inseguridad laboral y poco conocimiento de las oportunidades de teletrabajar.

Pero, ¿qué entendemos por teletrabajo?

Pese a los importantes avances que ha tenido la industria de las telecomunicaciones en estos últimos 30 años, el concepto de teletrabajo no ha sufrido considerables transformaciones. Se encuentra en la literatura especializada, tres elementos claves en su definición: modalidad de trabajo distante físicamente de las instalaciones de la empresa, que utiliza la información como principal materia prima y las TIC.

Gray, Hodson y Gordon (1995, 63) definen el teletrabajo como:

una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral [...]. Implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún método de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Es fundamental añadir a esta definición que el teletrabajo no está referido sólo a trabajadores asalariados sino que también puede ser desempeñado por autónomos, los cuales tienen como empleadores y compañeros de trabajo a sus clientes y socios.

Por otra parte, la OIT (citado por Pimentel y Gutiérrez 1999) propone una completa definición del teletrabajo:

forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación, un sistema de comunicación

que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados (148).

Sanguineti (2003, 8) define el teletrabajo como una actividad vinculada:

exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto al habitual u ordinario, sirviéndose de medios informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.

Respecto a tipos de teletrabajo, diferentes categorías son encontradas en la literatura especializada. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002) realiza una amplia recopilación de las tipologías existentes (tabla 1). Esta recopilación incluye algunos tipos tales como los telecentros, oficinas satélites y *call centers* que no corresponden a teletrabajo según los criterios ya citados (distancia de la empresa), aún así han sido retomadas puesto que habitualmente se encuentran incluidas en diferentes clasificaciones. Es decir, el hecho que una empresa deslocalice su actividad laboral en una nueva «sucursal» o que exija el uso continuo de medios informáticos, no implica necesariamente que esté incorporando en su actividad formas de teletrabajo. Es por esto que para esta investigación se toman en cuenta sólo los tres primeros tipos expuestos en la tabla: Teletrabajo a domicilio o permanente, Teletrabajo mixto o en alternancia y Teletrabajo móvil.



Tabla 1. *Modalidades de teletrabajo*  
(Tomado de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2002)

<b>Teletrabajo a domicilio o permanente</b>	El lugar de trabajo se encuentra ubicado en el hogar familiar del/la trabajador/a y ocupa la gran parte de su jornada de trabajo.
<b>Teletrabajo mixto o en alternancia</b>	Se prestan servicios en el hogar familiar, en telecentros, en oficinas satélites y en el puesto de trabajo tradicional.
<b><i>Nomadic teleworking</i> – móvil</b>	La prestación de servicios se lleva a cabo bien en el centro de trabajo habitual, en el hogar familiar, en las oficinas de clientes, sin contar con un puesto de trabajo estable.
<b>Telecentros</b>	Lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones. Cuando éstos centros electrónicos están instalados en áreas rurales se les denomina telecentros comunitarios o <i>telecottages</i> .
<b>Centros <i>touchdown</i> – puntos de contacto</b>	Son estaciones de trabajo temporales generalmente en otras instalaciones propiedad de la empresa.
<b>Oficinas satélites</b>	Son unidades separadas dentro de una empresa pero que mantienen una comunicación constante.
<b><i>Call centers</i></b>	Son lugares donde los operadores telefónicos realizan o reciben llamadas haciendo uso de tecnología automática de distribución de llamadas, así como de ordenadores o teléfonos.

Respecto a la investigación hecha sobre teletrabajo, son múltiples los estudios estructurales y organizativos existentes en la literatura (Belzunegui 2001; Net 2001; Pérez, Martínez y de Luis 2003), además de aquellos que refieren sus ventajas y desventajas (Ortiz 1996; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2002; Martínez, Salmerón y Roca 1998; Belzunegui 2001; Bailey y Kurland 2002, Harpaz 2002; Mann, Varey y Button 2000; Net 2001; Thompson y Vivien 1998; Hobbs y Armstrong 1998).

En la misma medida que lo encuentran Bailey y Kurland (2002), las principales temáticas de investigación refieren al futuro del teletrabajo, aspectos metodológicos, legales, de género y conciliación vida laboral- vida familiar (Blanco 2005; Pérez, de Luis y Martínez 2002; Thompson y Vivien 1998; Mokhtarian, Bagley y Salomon 1998; Greenhill y Wilson 2006; Wilson y Greenhill 2004; Tremblay 2002; Srivastava 2011; Madson 2006; Tietze y Musson 2002; Tremblay y Genin 2008; Mokhtarian, Bagley y Salomon 1998; Marsh y Musson

2008; Morganson *et al.* (2010); Tremblay, Paquet y Najem 2006; Breaugh y Frye 2008; Wight y Raley 2009; Tietze, Musson y Scurry 2009; Peters, den Dulk y van der Lippe 2009; Othman, Yusof y Osman 2009; Hilbrecht *et al.* 2008; Pérez y Gálvez 2009; Laegran 2008; Mirchandani 1996). También se encuentra presente el interés por investigar cuestiones ligadas a la dimensión espacio-temporal (Felstead y Jewson 2000; Felstead 2012; Tietze 2005; Nansen *et al.* 2010; Tietze y Musson 2002; Tremblay y Genin 2008; Nunes 2007; Shumate y Fulk 2004).

Sobre el abordaje metodológico, Wilks y Billsberry (2007) apuntan que son más comunes los grandes estudios cuantitativos que dan un panorama general sobre la actividad de los teletrabajadores, que las investigaciones cualitativas que analizan en profundidad al sujeto que labora en esta modalidad. Por su parte, Tietze, Musson y Scurry (2009) reparan en la escasez de estudios longitudinales que permitan analizar y evaluar las implicaciones del teletrabajo en el tiempo.

Según la revisión realizada, la investigación sobre teletrabajo de los últimos años se ha centrado en el papel que éste juega en la conciliación vida laboral-vida familiar, es decir, en la forma como confluyen en un mismo sitio esfera pública y privada, dominios que la industrialización había instaurado como totalmente independientes. Aún así, una de las temáticas clave durante muchos años respecto al estudio del teletrabajo fue el análisis de sus ventajas y desventajas: a nivel individual (flexibilidad Vs. aislamiento), empresarial (reducción de costes Vs. pérdida del control directo sobre el trabajador), como para la sociedad (beneficio ecológico Vs. precarización del trabajo) (tabla 2).

En cuanto a este punto, es fundamental tener en cuenta que el teletrabajo no es la solución al desempleo y que existen sectores de la economía y de la sociedad en general que tienden tanto a favorecerlo (empresas y sector político) como a demostrar las dificultades que éste acarrea (sindicatos, organizaciones de teletrabajadores y organismos de regulación laboral). Tal cual lo exponen Tietze, Musson y Scurry (2009), la ambigüedad y ambivalencia demostrada en los estudios empíricos sobre teletrabajo, en particular el realizado desde casa, demuestra que está lejos de ser la panacea contra los males modernos del

capitalismo flexible. Esto se corrobora con el hecho que no todos los proyectos de implantación de teletrabajo obtienen resultados positivos; diversas organizaciones tras un proyecto fracasado de teletrabajo han optado como alternativa acercar el hogar y el ocio al puesto de trabajo, haciéndolo así más confortable y productivo.

Tabla 2. *Ventajas y desventajas del teletrabajo*

<b>Individual</b>	
<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Mayor productividad	Sensación de pérdida de estatus social y profesional
Flexibilidad en la organización del trabajo	Falta o disminución de contacto y apoyo social. Aislamiento.
Aislamiento de los ruidos y molestias existentes en el centro de trabajo habitual	Impacto en las aspiraciones profesionales y en la percepción de futuro de la carrera profesional
Mayor autonomía profesional	Puede fomentar el individualismo
Ganancia neta del tiempo empleado	Dificultad en el trabajo en grupo
Reducción de problemas de transporte	Desvinculación de las empresas
Fortalecimiento de la empleabilidad de algunos colectivos con dificultades de inserción	Necesidad de fuerte motivación en el trabajo y de capacidad organizativa del mismo
Mayor tiempo libre para el ocio o la vida familiar	Mayor dificultad en la protección social y laboral de los trabajadores
Menos problemas laborales	Posible desaparición de los límites entre vida privada y profesional
Reducción de gastos en vestuario, transporte, comida y diversos derivado del trabajo fuera de casa	Mayores necesidades de ayuda en el trabajo y ausencia de un soporte laboral inmediato
Posibilidad de elección del entorno de trabajo	Necesidad de autodisciplina al contar con un horario flexible
Optimización de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo libre	Dificultad de organización sindical

<b>Empresarial</b>	
Reducción de costes empresariales	Necesidad de un proceso selectivo muy exigente
Reducción de accidentes de trabajo <i>in itinere</i>	Mayor dificultad en el trabajo en equipo
Facilita la flexibilidad de la organización del trabajo	Alto coste inicial de los equipos de trabajo
Incremento de la productividad y mayor capacidad de respuesta empresarial	Garantía de la seguridad en las comunicaciones y confidencialidad
Mayor motivación de los trabajadores	Modificación de los modelos de gestión

Aumento de las posibilidades de contratación, dado que se reducen las limitaciones geográficas	Difícil control del absentismo laboral y en general dificultad de control sobre el trabajador
Mejora la imagen de la empresa	Inercia operativa
Mejora la atención de los clientes	Puede provocar reacciones negativas en el personal
Menos absentismo, salarios y cargas sociales	Dispersión de la organización por la reducción de contactos entre trabajadores.
Dirección por objetivos y gestión por resultados	Altos niveles de cualificación
El rendimiento no disminuye en caso de interrupciones no previstas (huelgas de transporte, incidentes climáticos...)	
Se facilitan procesos de reingeniería como alternativa al despido masivo	

Para la sociedad	
Mejora del medio ambiente, por la reducción de emisión de sustancias y gases contaminantes	Puede facilitar el incremento de trabajos desprotegidos dada la dificultad de control de este colectivo
Ahorro de energía	Generación de nuevos costes de infraestructura tecnológica
Superación de barreras arquitectónicas en personas incapacitadas o de movilidad reducida	Desequilibrios en la distribución de la riqueza
Favorece el desarrollo de zonas más aisladas o deprimidas	Posible pérdida de protagonismo sindical
Facilita la participación en un mismo proyecto de personas de todo el mundo.	

## 2.2. Sobre ser/estar en el (tele)trabajo

Cuando nace un hombre se le fija un escenario. Debe comer y beber y, por ende, trabajar; ello significa que le será preciso trabajar en aquellas condiciones especiales y en aquellas determinadas formas que le impone el tipo de sociedad en la cual ha nacido (Fromm 2000, 38)

Así como el capítulo referido al trabajo iniciaba con una cita de Fromm, ahora se reproducen otras palabras del mismo autor puesto que definen sencillamente y con argumentos básicos, la relación establecida con el trabajo. Sea que se utilice solamente como fuente de supervivencia o que, por el contrario, sea el objetivo

y fin último de la vida, el trabajo influye en lo que somos en la medida que tenemos que recurrir a él de un modo u otro.

Teniendo en cuenta la estrecha relación existente entre el origen del individuo y el nacimiento del capitalismo, puede decirse que el trabajo ha sido un importante motor de cambio social, su base. Con el capitalismo, las personas empezaban a liberarse de las ataduras propias de la Edad Media, y el individualismo fue su medio y fin perfecto, luego desde el Renacimiento, el sujeto empezó a convertirse en dueño de su destino y “la moneda se convirtió en un gran factor de igualdad humana y resultó más poderosa que el nacimiento y la casta” (Fromm 2000, 77). Vale decir que dichas transformaciones suponían nuevos retos: desvincularse de lo que daba sentido y estructura a sus vidas llevaba a enfrentarse a otros riesgos.

Así pues, analizar la relación entre subjetividad y trabajo implica necesariamente estudiar el contexto socio-histórico que la produce y enmarca. Vemos así como a través de la historia, diferentes significados se han construido desde sistemas económicos muy concretos: esclavos, siervos, producto-de-la-maldición-divina, obreros-masa, asalariados-estables, hasta los trabajadores-flexibles-precarios que conocemos hoy.

Como es sabido fue sólo hasta el siglo XIX que el trabajo se configuró en la actividad alrededor de la cual se construyó nuestra sociedad moderna. Tal como lo estudia Foucault en su obra, la fábrica se establece como una institución clave en la creación y moldeamiento de subjetividades, ya que al ser el dispositivo disciplinar sucesor de la labor realizada por la familia y la escuela, cumple el objetivo de crear individuos productivos a la vez que estables, predecibles y obedientes. Así, el trabajo ha implicado la imposición de patrones de conducta deseables, es decir, ha producido concepciones de lo que es normal y necesario; ésta noción agrega virtudes al trabajo como medio de integración a un grupo humano, de vivencia de utilidad social y en general, como forma de acceder a la realización personal.

El trabajo como dispositivo estrechamente ligado a los procesos de construcción de subjetividades, se constituye en sujeción y subjetivación. Pero, ¿qué ocurre cuando esas condiciones desaparecen? ¿Qué pasa cuando esos sujetos no encuentran el trabajo para el cual han sido formados?

Paradójicamente Marx (1974), uno de los principales teóricos del trabajo como determinante humano, advertía hace ya más de un siglo que todo lo sólido se desvanece en el aire. Lo «líquido», que permanece en una realidad sometida a un permanente proceso de mutación y cambio, es la metáfora que mejor refleja la experiencia de la *Postmodernidad* o *Modernidad líquida* tal y como ha sido definida por Bauman (2003).

Esta «licuefacción» y «fluidez», como propiedades fundamentales de las actuales clasificaciones y representaciones (Bauman 2003), se contraponen con lo que en la filosofía clásica de Platón y Aristóteles significa la sustancia como esencial y el accidente como relativo y contingente, “hoy observamos una inversión de este supuesto, ya que el accidente se ha convertido en absoluto y la sustancia, cualquier sustancia (incluido el ser humano), en relativa y contingente” (Beriaín 2003, 6).

Los cambios experimentados en los últimos años, más que transformaciones del sistema económico, son variaciones que cuestionan todo el orden social creado a partir del trabajo, a nivel práctico, cognitivo, emocional (en el sentido de estrategias, comportamientos, concepciones, representaciones, significados y actitudes), donde se resignifica la autonomía financiera, la organización del tiempo y de la actividad personal y familiar, la utilidad social, el estatus, el poder, el reconocimiento en una actividad y la regulación de experiencias e interacciones sociales. Es, en este contexto cambiante e impredecible, donde la experiencia de trabajar requiere nuevos proyectos subjetivos (¿o al revés?).

### 2.2.1. Nuevos trabajos, ¿nuevas subjetividades?

Las nuevas realidades del trabajo han supuesto profundas modificaciones no sólo a nivel individual sino también de manera colectiva, tal como lo explica Zubero (1998), implica la desconstrucción del sujeto como parte de una clase social proletaria surgida en la Modernidad: “no es tanto que desaparezca la clase trabajadora como clase en sí sino como clase para sí” (186). De esta manera, el individuo trabajador como miembro del movimiento obrero, es suplantado por un proyecto de realización del sujeto que enfatiza en el rendimiento individual.

Como continúa el autor, esta continua precarización de las condiciones de trabajo lleva a una creciente vulnerabilidad y a una peligrosa relación entre integración y exclusión, donde crece la inestabilización de determinadas categorías sociales como los jóvenes, pero también la desestabilización de los estables, es decir, la precariedad a una parte de aquellos que “habían estado perfectamente integrados en el orden del trabajo y que ahora se ven excluidos de los derechos de la ciudadanía asociados al estatus de trabajar a tiempo completo” (Zubero 1998, 186).

En un ámbito individual, Sennett (2001) y Nardi (2006) brindan dos completas investigaciones acerca de las consecuencias para la subjetividad que trae consigo el actual mundo laboral. Para empezar, Sennett explica cómo el «nuevo capitalismo» amenaza aspectos del carácter que brindaban una sensación de yo estable: la confianza, lealtad y pertenencia a una comunidad cohesionada con proyectos colectivos y duraderos. Continúa Sennett, que esta permanente necesidad de reinención imposibilita en el sujeto la creación de relatos coherentes de identidad y de proyectos y planes de futuro.

Así pues las nuevas dinámicas laborales suponen una permanente sensación de inseguridad en el individuo, el cual se encuentra sin marcos éticos y morales que le brinden posibilidades de actuación, en un sistema ultraindividualista que le responsabiliza de su fracaso. De esta misma forma es expresado por Nardi (2006) “la exacerbación del individualismo, esencia del discurso liberal, niega las

diferencias estructurales, pues se beneficia de las desigualdades construidas históricamente. Como consecuencia, la víctima se transforma en culpable” (196).

Nardi (2006) en un estudio realizado en Brasil en 2005, analiza las consecuencias del nuevo mundo del trabajo en los procesos de subjetivación y en las formas de reflexión ética de dos generaciones de trabajadores. Al igual que Sennett, este autor encuentra que el capitalismo en el mundo globalizado lleva a una corrosión de los valores que determinaban la vida en la sociedad industrial, implicando un aumento del individualismo y una pérdida de valores simbólicos asociados al trabajo, tales como compañerismo, honestidad y reconocimiento social.

En este orden de ideas, el neoliberalismo genera “efectos perversos en los procesos de subjetivación” (Nardi 2006, 194) y modela la subjetividad en función del incremento de la productividad. En este contexto, la ética del trabajo se convierte en una ética por sobrevivir y la competencia condiciona las relaciones sociales transformando “el colega en un cliente y, al mismo tiempo, en adversario, en la lucha por la permanencia en el empleo” (Nardi 2006, 192).

Nardi concluye que aunque cada trabajador busca diferentes estrategias de sumisión o resistencia para enfrentar sus experiencias de trabajo, la inseguridad, competición e individualismo se convierten en tres aspectos recurrentes en las trayectorias de vida examinadas, las cuales aclara, muestran un panorama puntual en un país que como Brasil atraviesa una difícil coyuntura económica.

Dichas conclusiones, señala el autor, coinciden con otros estudios realizados en diferentes países, tales como los de Palma y Dorval (2000), Petras (1999), Dejours (1998) y por supuesto Sennett (2001). Todos ellos relatan historias de vida caracterizadas por la inseguridad y angustia, por un hiperindividualismo que debilita el lazo social, y por la pérdida de puntos de referencia. Nardi (2003) citando a Ortega (1999), afirma que ahora más que nunca son necesarios “el encuentro y el respeto por el otro en su alteridad absoluta y el reconocimiento de la finitud del ser y de los límites de cada ser que permitan destruir la tiranía del «yo» y posibiliten la solidaridad” (53).



Teniendo en cuenta este cruento panorama, Nardi aclara que esta crítica de los efectos perversos que tiene el mundo laboral sobre la subjetividad, no pretende en ningún momento exaltar o realizar una apología a las estables condiciones tayloristas-fordistas, pero sí demostrar que las actuales dinámicas de trabajo, lejos de brindar posibilidades de liberación del alienante sistema taylorista, generan mayores riesgos individuales y sociales: “la nueva sujeción es más violenta, pues niega las diferencias, desvaloriza las salidas colectivas y naturaliza las desigualdades, haciendo que los sujetos se sientan aislados y frágiles” (Nardi 2006, 196).

En este punto es importante preguntarse, además de precarias, frágiles y solitarias ¿qué tipo de subjetividad pretende actualmente crear el mundo laboral? Ya se han comentado las graves consecuencias que tiene sobre el sujeto el nuevo capitalismo y vislumbramos en la flexibilidad, como característica central de este sistema, las aptitudes y actitudes más valoradas por los empleadores: sujetos flexibles, adaptables, innovadores y por supuesto, sociables (Álvarez, Bustos y Valencia 2004).

En este contexto Garay (2001) explica como las organizaciones redefinen nuevas estrategias en la lucha encarnizada por la explotación de la fuerza de trabajo de las multitudes. Éstas centran su estrategia en la creación de ciertas formas de «refugios de subjetividad», es decir, brindan al sujeto un referente de identificación que aunque falso genera en éste una sensación de tranquilidad, de saber que «yo soy algo» porque la empresa me considera parte de sí, o mejor, porque la empresa se define conmigo. Así, este peligroso juego no es en absoluto gratuito: la empresa exige, además de la fuerza de trabajo de los sujetos que se muestran a la vez «indefensos», factores añadidos a contratos que dejan de ser sólo físicos para convertirse en psicológicos: el lema parece ser «debes darlo todo a la empresa aunque en cualquier momento dejemos de necesitarte».

Igualmente en esta «abundancia» de confianza y condescendencia, la empresa deja de vigilar y controlar directamente, incorporando a la vez que un tipo de control electrónico, uno interno: el autocontrol. Así el trabajador se configura como responsable tanto de su labor, de la empresa y de su destino.

Este aspecto hiperindividualizador del capitalismo se hizo evidente en un estudio colombiano sobre las versiones de empleabilidad profesional de empleadores y trabajadores, los cuales coincidían en localizar al profesional como el causante de ser o no empleado por las empresas, en responsabilizarle de los despidos y de su fracaso profesional (Álvarez, Bustos y Valencia 2004).

La empresa al ser resignificada en un espacio de vida, colaboración y crecimiento, enmascara éste proyecto de un «nosotros» que aunque deliberadamente falso, pretende aliviar el vacío experimentado por el yo. Este nuevo concepto de empresa se instala como un potente dispositivo de subjetivación en la forma como lo denomina Garay de «pertenencia excluyente», en un sistema que “reelabora las relaciones salariales en relaciones de pertenencia” (Garay 2001, 197).

En este orden de ideas, el capitalismo exige nuevas subjetividades que vayan de acuerdo al ritmo cambiante y efímero que le está siendo tan productivo; un ritmo que requiere sujetos flexibles que puedan responder a cambios constantes de trabajo, salario, sitios, amistades... que no tengan lazos reales que los comprometan con algo o alguien (Sennett 2001).

Al analizar el trabajo como dispositivo creador de subjetividades, se encuentran posturas que consideran la existencia en la actualidad de dispositivos más potentes. Bauman (2000) considera que más que el trabajo, el consumo se define actualmente como el dispositivo subjetivador por excelencia, en un contexto que caracterizado por la carencia de referentes morales encuentra en la estética del consumo la satisfacción inmediata de necesidades. Del mismo modo, se crea un nuevo significado para los pobres y excluidos, no son ya los que no tienen trabajo ni recursos, sino que son definidos como los que no pueden consumir, aunque paradójicamente representen tal y como lo afirman Negri y Hardt

(2005), las eternas figuras postmodernas, “la figura de un sujeto móvil, transversal, omnipresente y diferente [...], el testamento del carácter incontrolable y aleatorio de la existencia” (177).

Bauman (2000) considera el consumo como un mecanismo normalizador que crea formas de subjetividad, de ser alguien en lo público y lo privado. Gil (2004) lo define como “el eje que vertebra las identidades en el sentido más simbólico de la palabra, puesto que es solamente éste el que permite existencia y visibilidad en nuestra sociedad actual... Si no consumes, no existes” (154).

Junto a las importantes consecuencias que genera el nuevo orden mundial en el sujeto, las subjetividades son particularmente vistas como híbridas (Negri y Hardt 2005). Al desvanecerse las fronteras entre lo interno y externo, las instituciones creadoras de subjetividad en las sociedades disciplinarias, se expanden, fluyen en sociedades de control (Deleuze 1995) que no encuentran límites en las paredes de las instituciones.

Negri y Hardt (2005) mantienen que actualmente la fábrica social sigue siendo productora de subjetividades. Esto es, no es que actualmente las instituciones no produzcan subjetividades, sino que estas subjetividades no están vinculadas al espacio físico que las representaba en la Modernidad, es más, no están limitadas por ningún lugar específico. Esta indefinición de los lugares de producción de subjetividades se evidencia en “la indeterminación de la forma de las subjetividades producidas” (Negri y Hardt 2005, 219), es decir, una subjetividad híbrida puede estar definida en un mismo momento por todas las lógicas de las identidades contenidas: “ese individuo es obrero fuera de la fábrica, estudiante fuera de la escuela, preso fuera de la prisión, enfermo mental fuera del instituto psiquiátrico: todo al mismo tiempo. No le corresponde ninguna identidad y le corresponden todas ellas simultáneamente” (353).

Estas nuevas formas de control abierto y continuo que resultan de la conversión de instituciones a extituciones (Domènech y Tirado 2001) generan una modulación electrónica del ser humano, de su estado, ubicación, biografía,

conexiones, es decir, de su subjetividad. En este contexto se crean diversas dinámicas laborales que dan apertura a nuevas generaciones de trabajadores, los cuales son configurados en el producto directo de la amalgama Carne-Máquina, éstos son los «teletrabajadores».

### 2.2.2. Nuevas subjetividades, ¿y los teletrabajadores?

Al analizar las nuevas realidades del trabajo y sus efectos en la producción de subjetividades, es de especial interés profundizar en las consecuencias que trae para el sujeto un tipo de trabajo que integra muchos de los factores claves de cambio: la flexibilidad, descentralización, tecnología y nuevas dinámicas de interacción.

El teletrabajo genera importantes transformaciones en el individuo al redefinir conceptos claves como son tiempo, lugar, vida familiar y en general, vida social. Como lo explica Ortiz (1996, 29):

el teletrabajo encierra la suficiente potencialidad como para cambiar el modo y el lugar de trabajo de las masas de población crecientes; las relaciones familiares y comunitarias, [...] los hábitos y costumbres cotidianos; los modos de vestir, los ritos adscritos a la vida laboral, [...] los modos de incorporarse a la sociedad mediante el trabajo, de relacionarse, de adquirir *status*, de aprender y de culturizarse.

Respecto a la organización temporal que brindaba el trabajo en la Modernidad, el teletrabajo puede suponer una variación de los tres tiempos que regían el día a día del ser humano: ocho horas de trabajo, ocho de ocio y ocho de descanso. Esta nueva organización del trabajo diluye las fronteras entre tiempo libre y tiempo laboral, al quebrantar también los límites del hogar y del trabajo (en el caso de teletrabajadores en domicilio), de la vida privada y de la pública. En este mismo sentido de «invasión» de los espacios tan claramente configurados en la sociedad industrial, el teletrabajo implica el cuestionamiento de los sitios de trabajo como entornos ligados a espacios físicos concretos; las TIC permiten

que esos espacios se expandan en todos los sentidos desde el hogar, hasta lugares de ocio o de paso, en cualquiera que permita conectarse a la red, el sujeto puede desarrollar su actividad laboral.

El teletrabajo como fenómeno postmoderno posibilitado por las TIC, no deja de provocar un cierto *déjà vu* a una etapa preindustrial donde igualmente se concentraba el trabajo en el hogar. Ahora, no impera la necesidad de concentrar a los trabajadores en espacios delimitados y vigilados, de la forma que se vuelve innecesaria su presencia física en la empresa para su control; ésta ya no necesita como en las sociedades disciplinarias, modelar un cuerpo para que sea productivo sino que, y de manera más económica en fuerza, tiempo y dinero, lo modula electrónicamente. Es en este contexto, donde el teletrabajador se convierte en «ciberartesano» (Pimentel y Gutiérrez 1999).

Teniendo en cuenta esta coincidencia con el origen a las fábricas, ¿estaremos acaso frente a un cierto tipo de retroceso de los procesos económico-productivos? Ortiz (1996) lo considera más una adaptación, una natural evolución de la aplicación de la tecnología “al igual que el taylorismo fue una respuesta organizativa al progreso técnico introducido por la mecanización, la organización fundamentada sobre el teletrabajo podría ser una de las respuestas al progreso inducido por la informática y las telecomunicaciones” (28). Tal como lo plantean Nansen *et al.* (2010), este fenómeno no puede ser reducido ni a una simple colonización de la esfera doméstica por la laboral, o a una liberación de la degradación de las formas modernas de trabajo supervisado.

En la misma línea, Ellison (1999) retomando a Toffler (1980) plantea que este retorno del hogar como centro de producción puede comprometer un nuevo énfasis del hogar como centro de la sociedad. Continúa Toffler, que esta vuelta a un tipo de época preindustrial en la cual las familias trabajaban juntas, puede tener un impacto positivo en la medida que genere una intensificación de las relaciones emocionales cara a cara en casa y en el barrio. Ellison (1999) comenta al respecto que dicha visión puede leerse como una «interpretación utópica»

de las implicaciones de trabajar en casa, centrada más en aspectos simbólicos que en sus utilidades prácticas.

Aceptando el optimismo existente en la reflexión de Toffler, no hay que descartar que junto al teletrabajo surjan nuevas dinámicas familiares y sociales, al mismo tiempo que diferentes posibilidades de socialización en el trabajo y en el barrio. En esta complicada transición vivida actualmente, es difícil desligar la vida social de la recreada durante décadas en las fábricas y posteriormente en las empresas, pero como lo ha expuesto Foucault, los cambios de paradigma pueden dejar algún resquicio donde crear resistencia, ¿podría suponer el teletrabajo algún proyecto de resistencia?

Es difícil suponer *a priori* que el teletrabajo represente alguna amenaza para el sistema, siendo que pensado a la vez como «libertad de las formas tradicionales de trabajo», puede convertirse en una forma de trabajo especialmente más subyugadora que la anterior. En este sentido, como nueva forma de «telepoder» refuerza en los individuos una sensación de autocontrol y de liberación de las instituciones disciplinarias, lo cual necesariamente no implica su eliminación, sino una transformación, una prolongación del control más allá de los límites de las paredes de la institución, una generalización del poder-electrónico-ilegible a muchas esferas de la vida, donde el cuerpo del individuo trabajador sigue siendo la materialidad a partir de la cual no se es ya «sujeto» sino «conexión» a las superficies de poder que modulan la vida misma. Este nuevo sistema productivo mediante el teletrabajo, modula a los sujetos desde sus hogares o desde-sitios-cualquiera-.

Pese a que el teletrabajo puede generar nuevas formas de socialización (en casa, el barrio y sobre todo mediante las TIC), son también visibles los complejos efectos que tiene sobre el grupo social instaurado en la Modernidad. Partiendo de la explicación de Carnoy (2001) del hecho que “la sociedad industrial se construyó sobre la socialización de las masas campesinas y artesanas en la gran empresa y el trabajo estandarizado. La sociedad red se funda en el movimiento inverso: la individualización y la segregación del

trabajo” (11), es evidente que el teletrabajo produce nuevas dinámicas laborales de interacción, en donde ocurre un culto al rendimiento individual, mediante un tipo de aislamiento que fragmenta el grupo social proletario y da apertura a proyectos ultraindividualistas (Zubero 1998).

En la revisión bibliográfica realizada sobre teletrabajo, pocos estudios analizan directamente la relación teletrabajo-subjetividad. Como ha sido comentado en el capítulo anterior, la mayoría de las investigaciones tienen como objetivo principal crear estadísticas, perfiles de teletrabajadores o listas sobre ventajas y desventajas. Al respecto lo comentan Wilson y Greenhill (2004, 215-216):

en la investigación sobre TIC y sociedad, existe un sólido y creciente cuerpo de investigación que se basa en la construcción social como fundamento teórico para la investigación de las personas y su relación con las TIC. Sin embargo, hay un notable vacío en la investigación acerca de la identidad y el impacto que las TIC tienen en su construcción. El teletrabajo y las nociones de «self» ofrecen una posibilidad para tratar tales vacíos.

Particularmente, las investigaciones encontradas que integran estas dos dimensiones, subjetividad y teletrabajo, son teóricamente diversas: desde un enfoque social clásico (Thatcher y Zhu 2006), construccionista social (Tietze y Musson 2002), discursivo (Tietze 2005), biopolítico (Brocklehurst 2001) y de género (Wilson y Greenhill 2004). Es clave anotar que en estos estudios no se hacen claras distinciones entre subjetividad e identidad, y que en general es más utilizado este último término. También, respecto a las modalidades de teletrabajo, la gran parte de investigaciones se centran en el teletrabajo desarrollado desde casa, puesto que integra dos esferas tradicionalmente disociadas, una referida al ámbito público (trabajo) y la otra al ámbito privado (casa).

Para empezar, Thatcher y Zhu (2006) analizan en un estudio teórico, la identidad de los y las teletrabajadoras a partir de tres grandes enfoques encontrados en la literatura. El primero de ellos hace referencia a la teoría de la

*identificación basada en la organización*, en donde la identidad social opera en la asimilación de una unidad social, desde un «yo» a un «nosotros», el cual incorpora las características de esa unidad social en un autoconcepto. En este sentido, trabajar desde casa o desde otras organizaciones puede crear sentimientos de aislamiento, incerteza y frustración contenidos en la dificultad de crear una identidad basada en la organización, aunque también, puede abrir la posibilidad de crear identidades basadas en la familia u otras organizaciones. El segundo enfoque, se basa en la investigación basada en la *autoverificación (self-verification)*, la cual enfatiza en la importancia de la congruencia entre la visión que el individuo tiene sobre sí mismo y la percepción de los otros. Este aspecto se ve afectado en el teletrabajo, en la forma que reduce la presencia, visibilidad y comunicación cara a cara con la organización, provocando una crisis en la percepción que los teletrabajadores tienen de sí mismos. Finalmente, el tercer enfoque encontrado por Thatcher y Zhu, hace referencia a lo denominado *identity enactment*<sup>1</sup>, donde la identidad es entendida como un proceso continuo de actividades habituales que confieren un sentido de estructura y coherencia a la vida diaria.

En resumen, las autoras exponen que el teletrabajo afecta la identidad en la medida que interrumpe las rutinas aprendidas sobre el trabajo, aunque paralelamente el individuo reelabora nuevos hábitos y rutinas como vía psicológica y comportamental de ajustarse al cambio físico y social: hábitos como mantener viejas rutinas (vestirse de traje) o incorporar nuevas actividades (realizar ejercicio) ayudan a diferenciar el inicio y final de la actividad laboral.

Paralelo al análisis de estos tres enfoques existentes en el estudio del teletrabajo y la identidad, Thatcher y Zhu identifican el sitio de teletrabajo, el tiempo transcurrido en la actividad y la voluntariedad en la decisión de teletrabajar, como dimensiones claves en la investigación sobre la identidad de los teletrabajadores. Así, la primera dimensión determina el medio social y físico de desarrollo de la actividad, la segunda refiere la extensión de tiempo

---

<sup>1</sup> Se conserva el término original debido a la dificultad de traducción al español.



para la cual aplican esos cambios, mientras que la tercera influye en la motivación y satisfacción del/la teletrabajador/a, al ser o no una forma impuesta de trabajo.

Siguiendo con las investigaciones sobre teletrabajo, Tietze y Musson (2002) a partir de la obra de Giddens (1990, 1991) y Sennett (1998), realizan un acercamiento a las consecuencias del teletrabajo en la construcción de identidades. Basado en el trabajo investigativo realizado con 25 teletrabajadores, las autoras parten de la idea de identidad no como algo sólido, sino como un proceso continuo de construcción del *self* que aún así, se fundamenta en hábitos y rutinas. Sennett y Giddens consideran estos elementos como esenciales para la identidad, pero como recalca Sennett, bajo el influjo de las modernas prácticas del capitalismo flexible, éstas están siendo amenazadas al igual que los lazos duraderos, referencias a largo plazo y valores como el compromiso y la lealtad. Este pesimismo de Sennett se contrapone a la visión de Giddens respecto a la liberación del individuo de la tradición y las posibilidades de agencia y reflexión. En este orden de ideas, las autoras parten de la siguiente inquietud: ¿cómo son afrontadas las inseguridades ontológicas resultantes del encuentro «trabajo» y «casa»? ¿Copian las rutinas aprendidas en los puestos de trabajo tradicional o crean nuevas patrones y/o estrategias?

Según los resultados encontrados, los teletrabajadores están enfrentados a diferentes actividades y temporalidades, combinan rutinas relacionadas con el trabajo y la casa en la forma de “una lucha continua para tener todas las cosas para todas las personas” (326). Aún así, las amenazas de desintegración e inestabilidad están presentes al mismo tiempo que las oportunidades para integrar y conciliar.

Un aspecto señalado por las autoras como crucial en la construcción de la identidad en el teletrabajo refiere a la forma cómo los teletrabajadores utilizan el «tiempo ganado o ahorrado» en esta modalidad: trabajar más, estar con la familia/amigos, dedicarlo al ocio, son algunas de las opciones encontradas, además de quienes perciben este tiempo con un cierto sentido de inquietud o

malestar. En primer lugar, aquellos quienes trabajan más necesitan asumir una identidad de «profesional real», volviendo a los patrones tradicionales de segregación «casa» y «trabajo». Luego está una minoría que disfruta activamente de otras posibilidades más allá del trabajo, reconstruye su presente y da apertura a otras identidades, incluso más allá de lo tradicionalmente asignado a cada género, como es el caso de los hombres que a partir del teletrabajo ven incrementadas la interacción con sus hijos y por ende, su papel de padres.

Concluyen Tietze y Musson, que los teletrabajadores continúan reproduciendo prácticas de autodisciplina aprendidas desde el trabajo tradicional, pero también, se denota en ellos verdaderos grados de autonomía y autodeterminación. Dichos procesos (de disciplina y autonomía) siempre co-existen, de modo que los teletrabajadores están permanentemente en situación de lucha (*struggling*) y de acrobacia (*juggling*), en el sentido de conciliar todas las tareas y roles a su alrededor. Así, no es que las nuevas formas de trabajo sean necesariamente corrosivas del carácter, como lo señala Sennett, ni completamente liberalizadoras, sino que implican que el sujeto participe reflexivamente en la reconfiguración de ambas esferas, casa y trabajo, y también de sí mismos: “uno de los sellos de la Modernidad tardía es que la construcción de la identidad se ha vuelto más problemática a la luz de la ausencia de las tradiciones basadas en lo local. Por lo tanto, los individuos están obligados a participar reflexivamente en la creación de sus propios proyectos de vida” (329). Esto implica para los teletrabajadores y sus familias, el desarrollo de “estrategias de afrontamiento” que recreadas en continuas paradojas y procesos precarios, se convierten en retos continuos de temporalidades fragmentadas pero también de oportunidades de crear narrativas más integradas.

Posteriormente Tietze (2005) brinda un acercamiento desde el punto de vista discursivo de las estrategias de afrontamiento usadas por los teletrabajadores en la construcción de sus identidades. Esta investigadora realizó dos estudios, uno piloto con 10 familias y otro con 25 familias; dichos estudios se fundamentaban en los desarrollos de Hardy *et al.* (2000), quien analiza tres elementos constitutivos del discurso: conceptos, objetos y posicionamientos.

Los conceptos (familia, hogar, trabajo) como categorías que posibilitan la comprensión y narración del mundo están constituidos por objetos (mesa, escritorio, casa) desde los cuales los individuos se posicionan y hablan (padre/madre, trabajador/a, vecino/a). Estos tres elementos se conectan en *circuitos de actividad*, definidos como aquellos que contienen actos cotidianos, en *circuitos de performatividad*, que refieren la significación de cada acto y, en *circuitos de conectividad*, que expresan los efectos relacionales de estos actos. De este análisis, Tietze encuentra que los sujetos crean sistemas para establecer diferencias entre trabajo y casa: objetos como corbatas, pendientes, maquillaje o sistemas creados como códigos de colores que comunican a su familia disponibilidad. Este hecho refleja que los teletrabajadores muchas veces intentan sustentar sus relatos de identidad en objetos ligados al trabajo tradicional.

Tietze, retomando a Fairweather (1999), argumenta que al ser el «trabajo» y el «hogar» las dos fuentes más poderosas de significados e identidad, los teletrabajadores están llamados a ser «empresarios de sí mismos» puesto que necesitan construir nuevas ideas, valores y roles para definir sus vidas. En este proceso emergente de re-creación de relatos de identidad, Tietze expone cómo la presencia de otros actores sociales permite que dichas identidades sean rechazadas o aceptadas.

Teniendo en cuenta que la llegada a casa del trabajo remunerado ha implicado directamente la construcción y renegociación de identidades, la autora afirma que los teletrabajadores antes de sumirse en discusiones filosóficas al respecto, encuentran soluciones prácticas en forma de «estrategias de afrontamiento»; éstas refieren acciones, artefactos, símbolos, códigos de indumentaria y rutinas implicadas en la designación de espacios y horarios específicos para cada actividad. Aún así, Tietze plantea que la ausencia de otros actores sociales asociados con el trabajo tradicional dificulta la construcción y consolidación de identidades ocupacionales: “la reubicación del trabajo remunerado en un contexto culturalmente diferente y de su red de relaciones (familia, amigos, vecinos pero también albañiles, carteros, jardineros), interrumpe el tejido de una narrativa de definición del yo, y plantea un desafío a su identidad” (57).

Otro estudio que integra teletrabajo y subjetividad es el realizado por Brocklehurst (2001) quien analiza la experiencia de un grupo de trabajadores convencionales, los cuales en proyectos de implantación de trabajo remoto fueron trasladados a sus casas como nuevos centros de trabajo. Este autor encuentra que los trabajadores en casa intentaban replicar las rutinas y hábitos adquiridos en la oficina, como una forma de aferrarse a lo que anteriormente les daba un significado como trabajadores. En el mismo sentido, los teletrabajadores mostraban gran ansiedad y una carencia de discurso para explicarse a ellos mismos (y a otros) quiénes eran.

Brocklehurst argumenta que el trabajo en casa antes que procurar una liberación del sujeto, crea en éstos más ansiedad, al verse diluidas las distinciones tan claramente marcadas por las formas tradicionales de trabajo: “trabajar fue asociado a masculino=sostén de la familia=esfera pública, mientras que su negación era no-trabajo= femenino=dependiente=esfera privada” (461). De esta manera, nuevas formas de trabajo traen consigo dificultades en la definición de sujetos que han sido formados para ser categorías absolutas y únicas.

Desde otra perspectiva, Wilson y Greenhill (2004) analizan en un estudio teórico sobre género y teletrabajo, algunas investigaciones realizadas sobre la identidad en nuevos contextos laborales. Siguiendo el trabajo de Mirchandani (1998), sugieren que las personas teletrabajadoras pueden producir identidades más centradas en el trabajo, que incluso las que trabajan en modalidades tradicionales, pues al tener con el teletrabajo mayor control de su actividad, generan nuevas concepciones sobre lo que es trabajo y lo que es ser trabajador/a (217). Así mismo, las autoras analizan que la visión tal y como ha sido defendida por Sennett (2001) y otros autores, de las nuevas dinámicas laborales como «corrosivas» del *self*, está dada desde una perspectiva fundamentalmente masculina.

En esta perspectiva, las autoras recogen en la tabla 3, cinco factores de investigación sobre teletrabajo e identidad y los correspondientes enfoques existentes para su estudio: el principal/dominante y el alternativo/de género. Esta propuesta incorpora posibilidades al teletrabajo más allá de la incerteza o aislamiento que señalan la mayoría de estudios; ¿estarán dichos estudios limitados a la visión de un sujeto «masculino-trabajador-convencional»? ¿O será que este hecho responde a que las concepciones usadas sobre identidad son más sustanciales que contingentes, legado de la igualmente estable época moderna?

Tabla 3. *Enfoques para el estudio de la identidad y el teletrabajo*  
(Tomado de Wilson y Greenhill 2004, 218)

	<b>Enfoque dominante</b>	<b>Enfoque alternativo o de género</b>
<b><i>Self e identidad</i></b>	Teletrabajo como «corrosivo» del «self». (enfoque masculino)	Teletrabajo en sincronía con formas de conocimiento y/o experiencia. (enfoque femenino)
<b><i>Papel del trabajo en la formación de la identidad</i></b>	Centrado en los hombres quienes basan sus identidades en el trabajo.	Identidades más centradas en el trabajo para quienes teletrabajan, que para aquellos que trabajan en oficina. A pesar de la importancia del trabajo en las identidades de las mujeres, existen significativas diferencias de género.
<b><i>Naturaleza del trabajo y del lugar de trabajo</i></b>	Formas de «self» gestionadas en un medio donde los límites entre trabajo y no-trabajo son más fluidos.	
<b><i>Aspectos de control y gestión</i></b>	El fin de compromisos a largo plazo en el lugar de trabajo significa debilitamiento de la confianza.	Los/as profesionales, gerentes, hacen un mayor esfuerzo en planear y/o controlar su trabajo y evaluar su propia productividad. Las vidas de las mujeres trabajadoras están configuradas por las responsabilidades de casa.
<b><i>Relaciones en el trabajo</i></b>	Las relaciones establecidas con el lugar de trabajo mediante las TIC son vistas como superficiales.	La interacción social en oficina no es concebida como «trabajo real» sino como distracción para la productividad.

Como ya ha sido discutido anteriormente, el éxito o fracaso del teletrabajo no está en su esencia sino en la particularidad de cada situación. Además, hay que añadir que, los resultados de los estudios están estrechamente relacionados con el enfoque teórico y metodológico utilizado.

Al enfocarse este estudio en los factores subjetivos del teletrabajo es interesante analizar algunas discrepancias encontradas en las publicaciones sobre teletrabajo. Como ya ha sido planteado, a nivel individual una de las grandes desventajas que señalan múltiples investigadores es la disminución del contacto social y de las relaciones interpersonales de los teletrabajadores, lo cual deriva en su aislamiento.

Al respecto, Blanco (2005) argumenta que el teletrabajo (en su caso, en domicilio) no modifica sustancialmente las relaciones interpersonales, ya que según su investigación y algunos estudios citados por la misma autora, como el de Chapman *et al.* (1995) y el del *Centre Francophone de Recherche sur l'informatisation des Organisations* - CEFRIO (2001), las teletrabajadoras entrevistadas no manifestaban sentirse especialmente aisladas, sobre todo aquellas que utilizaban con frecuencia las TIC. Si bien, este aspecto depende en gran medida de características individuales (Wilks y Billsberry 2007) como la edad, la predilección por la soledad, o factores como el tipo de trabajo realizado o la presencia de otras personas en el domicilio, en su estudio las teletrabajadoras mayoritariamente no consideraban “el hecho de teletrabajar como una exclusión sino más bien como una transformación” (332). Blanco encuentra que algunas teletrabajadoras preferían esta forma de trabajo porque les permitía estar solas, ser independientes y no continuar con las relaciones jerarquizadas de las organizaciones tradicionales, a la vez que, gracias a las TIC mantenían contacto continuo con un gran número de profesionales, sin límites de horarios o de ubicación geográfica.

Así, puede encontrarse una variación a las investigaciones que consideran el teletrabajo como una especie de «degradación» del trabajo tradicional, pues pese a que vivimos un momento de incertidumbre, donde la precariedad es una

característica principal del panorama laboral, la satisfacción en una u otra modalidad no sólo depende de tradicionalmente instaurado como «necesario»; es más, Hobbs y Armstrong (1998) encuentran en un estudio experimental con dos grupos de trabajadores, unos en modalidad tradicional y otros teletrabajadores, que en el momento de resolver un conflicto las relaciones cara a cara pueden resultar más estresantes e igualmente menos eficaces para la resolución del problema. Así mismo, Mirchandani (1998) retomada por Wilson y Greenhill (2004), encuentra que los teletrabajadores hacen un esfuerzo mayor en planear y controlar su trabajo, lo cual se refleja en su productividad, mientras que los trabajadores tradicionales reclaman que podrían ser más productivos sin las distracciones propias de una oficina.

Tremblay (2002) y Thatcher y Zhu (2006) complementan a los factores expuestos por Blanco, que la satisfacción de los teletrabajadores está influida en gran medida, antes que por cuestiones estructurales, por la libertad que tienen en la elección de esta modalidad de trabajo, es decir, si han llegado a teletrabajar de forma voluntaria o no.

En este orden de ideas, existen múltiples circunstancias que pueden hacer del teletrabajo una buena o mala alternativa. De todas formas, el interés de este estudio no es defenderlo ni condenarlo, sino analizar las resignificaciones construidas en torno al teletrabajo en lo que afecta a la transformación del contexto físico, temporal, relacional y psicológico, en definitiva en lo referente al ámbito subjetivo, en situaciones donde la existencia de responsabilidades familiares brindan un matiz diferenciador a la forma como es adoptada esta actividad.

#### 2.2.2.1. Casa-trabajo: espacio, tiempo y objetos

Como ya ha sido discutido, más allá de ser una forma de trabajo que genera cambios en el sistema productivo y en su organización, el teletrabajo da apertura a diferentes realidades y significados sobre lo que es el cotidiano: la casa, el

trabajo, la dimensión espacio-temporal, la familia, las relaciones interpersonales (dentro y fuera del trabajo), el ocio, los roles, o lo que es lo mismo, el sujeto.

En general, la investigación realizada sobre teletrabajo se centra en el teletrabajo desarrollado desde casa (Felstead 2012). Dichos estudios indagan las relaciones casa-trabajo abordando principalmente los efectos que tiene sobre la vida familiar, las oportunidades que el mercado ofrece a los teletrabajadores, el papel de los empleadores en la redacción de políticas de igualdad y conciliación, y también, los roles de género y aspectos sociolingüísticos de la resignificación del trabajo y la casa (Nansen *et al.* 2010, 137).

Así mismo, se encuentra un considerable interés en las implicaciones espacio-temporales del teletrabajo (Felstead y Jewson 2000; Felstead 2012; Tietze 2005; Nansen *et al.* 2010; Tietze y Musson 2002; Tremblay y Genin 2008; Nunes 2007; Shumate y Fulk 2004), refiriéndose a la manera como éste difumina las fronteras consolidadas entre espacio público-trabajo-horario laboral, y, espacio privado-casa-tiempo en familia/ocio.

Múltiples investigaciones coinciden en que los teletrabajadores están llamados a negociar, creando estrategias para gestionar dichas situaciones. Felstead y Jewson (2000) comentan que dichas estrategias son auto-impuestas y se encuentran en la forma como los teletrabajadores *marcan* fronteras espacio-temporales en torno a sus puestos de trabajo, *usan* diferentes señales personales para intercambiar entre una actividad laboral y otra doméstica, *defienden* el tiempo y espacio de trabajo de las interrupciones de otros miembros del hogar o de fuera, y *desarrollan* la habilidad para alternar las actividades de otros miembros del hogar con los compromisos laborales. También como lo plantea Felstead (2012), es crucial la manera como gestionan dos presiones inherentes: las interrupciones en el hogar y el aislamiento que puede producir el teletrabajo. Otros estudios, como el ya citado de Tietze (2005), conservan algunos de estos mismos lineamientos generales, resaltando el papel que tienen los conceptos, objetos y posicionamientos en el cotidiano de los teletrabajadores.



La investigación realizada por Nansen *et al.* (2010) parte de la permeabilidad de dichas fronteras pero también, de la poca conveniencia de adoptar los dualismos tradicionales sobre lo que es trabajo y casa, trabajo remunerado y trabajo doméstico, o trabajo y ocio. De hecho, el término “frontera” (*boundary*) podría ligarse a una conceptualización más tradicional que postmoderna, de la misma manera que las nuevas teorías híbridas de la identidad y subjetividad abogan por la indefinición y fluidez de conceptos que anteriormente eran definidos en su unicidad y solidez.

Aún así, las nuevas formas contemporáneas de trabajo impulsadas por las TIC podrían también relacionarse con una época preindustrial de integración del trabajo remunerado y la vida doméstica (los teletrabajadores como ciberartesanos, p. 53): “las prácticas laborales se trasladan al interior de los hogares, pero simultáneamente, las actividades privadas y domésticas se trasladan al puesto de trabajo, y el trabajo remunerado es también una cuestión de agencia personal y estructuración, que es llevado a cabo cuándo, dónde y cómo uno es capaz de hacerlo” (Nansen *et al.* 2010, 137). Entonces, trabajo y casa se interconectan, se mezclan, en el sentido de “*working-homes*” como lo acuñan los autores, donde el guión significa nexo, unión, y donde las estrategias surgidas alrededor del tiempo, el espacio y las tecnologías, buscan crear un compromiso entre trabajo remunerado y trabajo doméstico.

En este sentido, Nansen *et al.* retomando los estudios de Spoonley *et al.* (2002) y Bluedorn *et al.* (1992) señalan respecto al tiempo, dos tipos de patrones de comportamiento: *tiempo monocrónico* y *tiempo policrónico*. El primero de ellos refiere a un manejo estricto, controlado y lineal del tiempo de trabajo en casa, mientras que el segundo implica una manera flexible de organizar los horarios y las interrupciones, adaptándose a los cambios surgidos día a día, momento a momento. Sobre estas dos maneras de organización del tiempo también hablan Tietze y Musson (2002) siguiendo la propuesta de Daly (1996), donde lo *monocrónico* se relaciona con lo secuencial, con horarios y con un trabajo tradicional, mientras que lo *policrónico* involucra interacciones simultáneas,

siendo más frecuentemente vinculado a las mujeres que a los hombres, y también, a las exigencias del ambiente doméstico.

En esta misma línea pero referido al espacio, Nansen *et al.* encuentran que delimitar una habitación específica, con objetos puntuales de trabajo, en ambientes cerrados para impedir las interrupciones domésticas o familiares, son muestras de una organización rígida del trabajo en casa o, diseño “monoespacial”, mientras que el “poliespacial” permite reconfigurar, redistribuir e integrar espacios móviles y multiusos.

Por otro lado, Tietze y Musson (2002) siguiendo los planteamientos de Adam (1990) respecto a la dimensión temporal, analizan los factores *time* (duración), *timing* (organización) y *tempo* (intensidad) en el teletrabajo, y según los postulados de Giddens (1990, 1991) y Sennett (1998) sus respectivas relaciones con la identidad. Las autoras encuentran que los regímenes temporales se reafirman o varían de acuerdo a la forma de manejo del tiempo. Así, y aunque se conserva la internalización de los patrones disciplinarios del trabajo tradicional, icono de la sociedad industrializada, también se vislumbran prácticas de autonomía y autodeterminación.

Tietze y Musson relacionan con el factor *time*, este aspecto disciplinario del uso de objetos como ropa de oficina, seguir regímenes corporales específicos o habitar determinados espacios tales como estudios u oficinas separadas del resto de la casa que ayuden a delimitar la duración de la actividad laboral. Según los resultados encontrados, ninguno de los entrevistados mantenía un horario estricto de 9 a 5, aunque sí conservaban una disciplina internalizada de manejo del tiempo a través de dichos artefactos y actos simbólicos, los cuales les aportaba un marco de inicio (normalmente más estricto) y finalización de la jornada (flexible, lo cual puede significar trabajar más tiempo incluidos los fines de semana). Así entonces, no es que el modelo tradicional haya desaparecido completamente si no que “se han desdibujado las fronteras, puntualizadas ahora por diferentes temporalidades y algunas veces directamente desafiadas por la coexistencia de otras temporalidades” (325).

En el segundo aspecto (*timing*) se encuentra que los teletrabajadores combinan diversas actividades domésticas y laborales, lo que refleja la flexibilidad presente en la configuración de sus agendas diarias, aunque también la permanente situación de lucha (*struggling*) y de acrobacia (*juggling*) en que se ven envueltos para organizar estas tradicionalmente separadas esferas de trabajo y casa. Finalmente, el *tempo* en el teletrabajo es percibido como “altamente efectivo” (326) lo que permite obtener cierto tiempo “extra” que es usado de acuerdo a las necesidades y posibilidades de cada cual, para trabajar más y así consolidar su identidad como profesionales “reales”, o para realizar actividades de ocio o incrementar el contacto con sus familias y/o amigos.

Tremblay y Genin (2008) a partir de los desarrollos de Clark (2000) analizan la permeabilidad entre trabajo y no trabajo en base a tres tipos: *permeabilidad espacial, temporal y psicológica*. Las autoras encuentran que la *permeabilidad* está relacionada con las características del trabajo y los rasgos individuales, además del género y la presencia de niños pequeños en el hogar (Tremblay, Paquet y Najem 2006). En la misma medida, identifican dos grupos de teletrabajadores, los “integradores” quienes prefieren combinar trabajo y vida privada, y los “separadores” que por el contrario, requieren mantener segmentadas dichas esferas.

Nunes (2007) realiza una interesante investigación sobre los usos de los espacios y el tiempo en el teletrabajo. Este autor identifica la existencia de construcciones espacio-temporales alternativas y por ende nuevos significados, comportamientos y apropiaciones. Retomando la obra de Masi (1999), quien define el teletrabajo como una “nueva revolución existencial”, comenta que dicha modalidad de trabajo posibilita vincular tiempos y espacios claramente diferenciados en la época moderna. Aún así, Nunes admite el optimismo presente en las reflexiones de Masi: “personalmente creo que muchas de las actuales disfunciones de la familia, la sociedad y los individuos, derivan de la forzada separación entre trabajo y vida, impuesta por los modos de producción industrial (Masi 1999, 276, citado por Nunes 2007, 365).

En esta misma medida, según Masi y Schallaböck *et al.* (2003) citados por Nunes, los teletrabajadores parecerían ser más participativos en su vida familiar y social, ya que cuentan con más tiempo de calidad en sus casas para interactuar con sus familias y también, se muestran más activos en la configuración de sus redes locales y de amistad. Junto a estas potencialidades, el autor retoma también las múltiples ambigüedades y paradojas que tiene el trabajar en casa, y el escepticismo de las posibilidades reales de conciliación.

Respecto a su investigación, Nunes se centra en los nuevos modos de reapropiación y significación del tiempo y el espacio presentes en 18 teletrabajadores portugueses, analizando además de la configuración espacio-temporal de la actividad laboral, la organización de la vida doméstica y familiar, las prácticas de consumo y ocio, las nuevas percepciones sobre la casa y también, los patrones de movilidad cotidiana.

El estudio encuentra realidades muy diferentes respecto a la forma de pensar y organizar el trabajo, desde las más estrictas que se ciñen a horarios tradicionales de 8 horas diarias, 40 a la semana, conservando viejas rutinas con el fin de evitar en lo posible intromisiones con la vida personal y familiar, a otras que gestionan de manera flexible la posibilidad de intercalar tiempos no laborales a lo largo del día, que son compensados luego en otros horarios:

la opción de trabajar durante la noche es también, a veces, una forma de sacar provecho de la libertad conquistada para adecuar los tiempos de trabajo al ritmo particular de cada individuo, a saber, a la hora del día en que se considera tener una mayor concentración y productividad en el trabajo, que a su vez promueve una alteración de los tiempos de descanso/sueño, e incluso, hasta los tiempos de comida (484).

También se encuentra la emergencia de nuevas temporalidades a partir del incremento de las horas de trabajo, debido tanto a la gestión por objetivos como a la versatilidad de las TIC, es decir, a un volumen alto de trabajo y a unas tecnologías que permiten estar siempre conectad@s. Estas nuevas temporalidades también están generadas por la flexibilización de los horarios, de

la forma que se incorporan tareas o hábitos diferentes antes condicionados por los tiempos de trabajo.

Respecto a la casa, ocurre una alteración de las representaciones existentes como espacio familiar, de refugio u ocio, a lugar también de trabajo. Ésta coincidencia espacial de distintas funciones se integra a “nuevos principios postmodernistas de planeamiento urbano” (506) donde además, y pese a un aumento del tiempo de permanencia en ésta, en algunas ocasiones no tiene correspondencia con el aumento de la convivencia en familia o amigos, aunque sí con el desarrollo de tareas domésticas. De todas formas, lo que sí se denota es una redinamización de la vida en el barrio, en la medida que emergen nuevos patrones de uso y apropiación del espacio, sean comerciales o de equipamiento y servicios varios (culturales, deportivos administrativos y financieros), o también de la vida rural, permitiendo laborar lejos de los núcleos urbanos industrializados.

Por otra parte, Shumate y Fulk (2004) analizan en un estudio teórico, la relación entre los conflictos de rol y los cambios espacio-temporales ligados al encuentro entre trabajo y familia. Este encuentro supone verdaderos retos puesto que durante siglos fueron clara y estrictamente delimitados, lo que daba lugar a identidades únicas, definidas y lineales. Ahora, deben negociar múltiples expectativas de rol que se encuentran y mezclan en casa, pero que no encuentran apoyo en normas sociales establecidas o referencias espacio-temporales culturalmente determinadas: “no sólo carecen de un acuerdo, que les guíe, con las expectativas culturales sino que también están enfrentando una difícil batalla contra las normas históricamente establecidas del hogar y el trabajo como dos esferas distintas y separadas” (59).

En este orden de ideas, los teletrabajadores desarrollan activamente estrategias para gestionar sus roles, encontrando muchas veces límites espacio-temporales alternativos que ayudan a separar dichos roles. Esto es evidenciado por las investigadoras a partir de los estudios de Hills *et al.* (1996) y Mirchandani (1998) con estrategias ligadas al trabajo tradicional, como por ejemplo, trabajar con la

puerta cerrada para así aislarse del ambiente familiar, o también, recibir llamadas personales o hacer pausas en horas de trabajo, contabilizando dicho tiempo como el que gastaban en la oficina tomando un café o charlando en la fuente de agua. Este re-establecimiento de nuevas (y viejas) rutinas y rituales son claves tanto para la reorganización del tiempo y el espacio, como para gestionar las expectativas de los otros, lo que lleva a reducir los conflictos de rol.

Respecto a las transiciones de rol, las autoras retoman dos tipos principales: macro y micro transiciones. Siguiendo la obra de Ashforth (2001), la primera de ellas ocurre con cambios importantes en la vida de las personas, como la jubilación, cambiar de empleo, tener un hijo o casarse, mientras que la segunda refiere a los cambios mentales realizados entre varios roles que le definen en un mismo momento. Estas micro transiciones son las que de manera más frecuente enfrentan los teletrabajadores, puesto que asumen diversos roles en un mismo momento y lugar, dependiendo eso sí del grado de permeabilidad de las fronteras de dichos roles, la dificultad o facilidad para cambiar o integrarlos.

Las autoras concluyen que los teletrabajadores funcionan como nexos (*boundary spanners*) entre los roles producidos desde dentro y fuera de diferentes organizaciones, sean laborales, familiares, sociales o ideológicas. Así mismo explican que es clave para las futuras investigaciones centrarse en los aspectos comunicativos de los comportamientos simbólicos tales como rutinas o rituales.

Aparte del tiempo y el espacio, los objetos juegan un importante papel en la (re)configuración de rutinas, tareas y ambientes, como ya ha sido citado por Tietze (2005), Shumate y Fulk (2004) y Tietze y Musson (2002). De igual manera, para Nansen *et al.* (2010) las tecnologías tanto mundanas como sofisticadas facilitan el acceso o delimitación de una u otra actividad, en la medida que las TIC pueden considerarse un elemento clave en la resignificación de nuevos escenarios y condiciones de vida, pero también tecnologías como la ropa, accesorios y diferentes artefactos que habitan la casa. Así lo explican:

usar una ropa particular y la acción de vestirse o asearse, por ejemplo, es a menudo un ritual de rendimiento que marca o significa una transición de roles, o de “ir al trabajo”. Cada técnica sirve para reforzar las transiciones espaciales o temporales, con artefactos ordinarios que señalan el comienzo y final del trabajo remunerado (139).

De esta manera, las tecnologías están compuestas de una *materialidad* que permite delimitar y gestionar las fronteras en casa o señalar qué tarea se está ejerciendo, y de una *funcionalidad* que compromete la habilidad de separar o integrar en tiempos y espacios. De todas formas, es claro que no es posible formular una teoría única sobre el manejo y significados de la tecnología en el teletrabajo, puesto que: “los usos que los individuos hacen de sus dispositivos muestran que hay acercamientos, adaptaciones y prácticas divergentes para gestionar las *working-homes*” (139).

Para terminar, Nansen *et al.* concluyen que las tecnologías posibilitan la permeabilidad de las fronteras casa-trabajo, siendo un recurso para su propia gestión, al mismo tiempo que dan apertura a nuevas realidades y brindan la posibilidad de “interrumpir” y cambiar el orden industrial establecido de un sitio y horario específico de trabajo separado completamente del ámbito doméstico: “las tecnologías no son simplemente herramientas neutrales, sino que activan a los participantes en la construcción familiar, organizacional y social” (139).

#### 2.2.2.2. Casa-trabajo: relaciones, género y ¿conciliación?

Paralelo al estudio sobre la dimensión espacio-temporal en el teletrabajo y las fronteras casa-trabajo, se encuentra en la literatura especializada un interés creciente por analizar los efectos que esta modalidad de trabajo tiene en la conciliación vida personal-vida laboral. Nansen *et al.* (2010) encuentran que esta temática es generalmente descrita en función del conflicto creado, examinada en términos de las formas de negociación establecidas y analizada mediante los grados de integración/separación de ambas esferas (137).

Realizando una clasificación basada en los efectos del teletrabajo en la conciliación y según la revisión bibliográfica realizada, se encuentran tres grandes corrientes: la primera resalta los beneficios que genera el teletrabajo para la vida familiar (Srivastava 2011; Madson 2006; Mokhtarian, Bagley y Salomon 1998 Marsh y Musson 2008), seguida de aquella que expone que, por el contrario, se ve incrementado el conflicto entre trabajo-casa (Breaugh y Frye 2008 y Wight y Raley 2009). Por último están los estudios que recalcan en la ambigüedad y múltiples paradojas para la conciliación resultantes de esta modalidad de trabajo (Tietze, Musson y Scurry 2009; Tremblay 2002; Peters, den Dulk y van der Lippe 2009; Othman, Yusof y Osman 2009; Hilbrecht *et al.* 2008; Pérez y Gálvez 2009; Laegran 2008; Mirchandani 1996; Greenhill y Wilson 2006).

Comenzando por la primera corriente, Srivastava (2011) concluye que el teletrabajo tiene el potencial para reducir los conflictos surgidos alrededor del trabajo y la familia, aunque también, se vean reducidas las oportunidades de promoción profesional. En este sentido, encuentra que la conciliación dependerá de la manera como el número de horas trabajadas encajen con las necesidades de un horario flexible por parte del teletrabajador, de la misma manera que la naturaleza del trabajo (tareas estimulantes, nivel de responsabilidad, salario, etc.), su satisfacción y motivación, inciden directamente en el incremento o disminución de los conflictos familiares.

Así mismo, Madson (2006) encuentra en su investigación que los teletrabajadores en casa mostraban niveles menores de conflicto trabajo-familia que los trabajadores en oficina. Su investigación subraya que el conflicto trabajo-familia no debe ser analizado y comprendido como un constructo único, sino como uno influido por diversos elementos, como son, la forma de organización del trabajo, número de horas trabajadas, género, la percepción sobre salud, y el número y edad de los hijos.

Mokhtarian, Bagley y Salomon (1998) parten de la base que para comprender el impacto generado por el teletrabajo es necesario conocer las motivaciones y limitaciones que encuentran las personas para trabajar en esta modalidad. En



este orden de ideas, los investigadores analizan tres variables, género, ocupación e hijos y encuentran una alta correlación, sobre todo en mujeres, entre el desarrollo del teletrabajo y la reducción del estrés en el entorno familiar.

Como se ve, estas aproximaciones resaltan que aunque el teletrabajo tiene potencial para ayudar a la conciliación vida laboral-vida familiar, no debe plantearse como un elemento único y determinante. Es decir, la conciliación no viene incluida automáticamente en el «paquete teletrabajo» sino que hace parte de un proyecto mayor, tanto personal y familiar, como laboral y contextual (organizativo, sociocultural y político).

Para terminar este primer punto, Marsh y Musson (2008) brindan una perspectiva alternativa sobre los estudios de género en el teletrabajo, enfocándose no en el caso de la mujer, sino en el de los hombres teletrabajadores con responsabilidades familiares. Las autoras exploran las percepciones que tienen los padres teletrabajadores del hecho de trabajar en casa y la gestión emocional que realizan sobre su paternidad, en el intento de conciliar los ámbitos familia y carrera.

Marsh y Musson argumentan que la habilidad para conectar en mayor o menor medida con su rol de padres está influida por diversos factores materiales y relacionales. Agregan también, que el teletrabajo crea un espacio para que los hombres puedan adoptar diferentes prácticas emocionales y discursos sobre la familia y el trabajo, aunque aclaran que pese a que los casos examinados eran pocos, los pequeños cambios tienen el potencial de generar repercusiones mayores:

el cambio tiene que empezar en algún lugar, y el teletrabajo puede proveer un escape de las rutinas establecidas desde el empleo tradicional, un espacio en el cual pueda ocurrir una reorientación de discursos e identidades. Estamos de acuerdo con lo expuesto por Fineman sobre que «podemos empezar a pensar en el teletrabajo, no como un medio emocionalmente empobrecido, sino como uno donde la gente encuentre diferentes maneras de expresar los sentimientos» (2003, 67) (47).

En un punto intermedio entre esta primera corriente y la siguiente, se encuentran los estudios de Morganson *et al.* (2010) y de Belzunegui (2001). Morganson *et al.* (2010) encuentra a partir de encuestar a teletrabajadores en casa, trabajadores en oficina, en instalaciones de clientes y oficinas satélites, los niveles más altos de conciliación en teletrabajadores en casa y trabajadores en oficina. Contrario a las expectativas, dichos niveles entre ambos grupos fueron similares, es decir, pese a que fue una de las modalidades con mejores resultados, no se encuentran elementos definitivos para indicar que el teletrabajo sea la modalidad que permite una mejor conciliación trabajo-casa. Este hecho, explican los autores, puede deberse al grado menor de inclusión que perciben los teletrabajadores en su puesto de trabajo.

Belzunegui (2001) en una investigación realizada en Barcelona con teletrabajadores del sector informático, encuentra que éstos en su mayoría no obtienen un beneficio real del teletrabajo (tabla 4). En cambio, este tipo de trabajo resulta especialmente útil para personas que buscan integrar vida familiar y laboral como son algunas mujeres con hijos, y en modalidades mixtas que combinan el teletrabajo con el trabajo tradicional (por ejemplo, combinar media jornada de teletrabajo más media jornada presencial o combinaciones entre una u otra modalidad por semanas o meses).

Tabla 4. *Encuesta sobre las ventajas del teletrabajo*  
(Tomado de Belzunegui 2001)

<b>Considera que el teletrabajo que realiza... (% sobre el total de cada empresa)</b>				
	Me conviene por motivos profesionales	Me conviene por motivos personales	No me reporta ningún beneficio	Total
	%	%	%	%
Empresa A	10	15	75	100
Empresa B	15	30	55	100

<b>Si usted considera que el teletrabajo le conviene por motivos personales, ¿puede decirnos qué ventajas ve en ser teletrabajador? (sólo % de respuestas afirmativas)</b>				
	Más tiempo de ocio disponible	Dedicación a asuntos familiares	Jornada más flexible	Total
	%	%	%	%
Empresa A	5	-	10	15
Empresa B	5	-	25	30

Desde otra perspectiva están los estudios que concluyen que el teletrabajo incrementa las posibilidades de conflicto. Estudios como los de Breugh y Frye (2008) y Wight y Raley (2009) encuentran que con el teletrabajo en casa los conflictos entre trabajo y familia aumentan, al mismo tiempo que no existe suficiente evidencia respecto a que el teletrabajo ayude en efecto a la conciliación.

En tercer lugar están las posturas que hallan grandes contradicciones y ambigüedades en la práctica del teletrabajo. Tietze, Musson y Scurry (2009) realizan un resumen y evaluación de la investigación desarrollada en torno al teletrabajo entre 2000-2009. Las autoras encuentran que las más recientes investigaciones mantienen una postura crítica de los discursos que posicionan el teletrabajo como una vía para la conciliación vida laboral y familiar, al resaltar las tensiones y ambivalencias inherentes a esta forma de trabajo. Así, y pese a que para algunos teletrabajadores del conocimiento ha supuesto una mejora significativa, se encuentra en otras situaciones evidencia contradictoria sobre que éste suponga una mejora en la división del trabajo a nivel estructural y de género. De todas formas subrayan que más allá de las tensiones y ambivalencias que presenta, el teletrabajo “algunas veces funciona como catalizador y propulsor de cambio, aunque sólo si cumple con una ideología normativa pre-existente y unas prácticas materiales que permitan adaptarse y estar abierto a la transformación y al desafío” (600).

Así mismo, Tremblay (2002) encuentra que pese a que los teletrabajadores identifican la flexibilidad en la organización del trabajo como un factor clave para conciliar vida laboral y familiar, éste no debe plantearse como estrategia sustituta

a la existencia de medidas adecuadas para el cuidado de los hijos o para la flexibilidad horaria. Este aspecto puede resultar verdaderamente problemático para las mujeres, puesto que la desigualdad de género se incrementa en la medida que la mujer pierde autonomía respecto al hombre. Por otra parte, la autora enfatiza en la responsabilidad de las organizaciones respecto a prever los conflictos potenciales que puedan surgir en torno a la familia, especialmente en el caso de las teletrabajadoras y también respecto a asegurarse que los teletrabajadores, tanto hombres como mujeres, no pretendan “reconciliar lo irreconciliable” (167) mediante esta modalidad de trabajo.

Peters, den Dulk y van der Lippe (2009) encuentran así mismo ciertas contradicciones. Por una parte, posibilita la reducción de determinados conflictos en el hogar al permitir permanecer más tiempo en casa, pero al mismo tiempo genera diversos problemas vinculados por ejemplo con el hecho de trabajar más y de ver incrementadas las responsabilidades familiares.

Othman, Yusof y Osman (2009) plantean cómo el uso de las TIC ha incrementado la permeabilidad entre trabajo y casa, puesto que permite a los individuos ser accesibles en cualquier momento y lugar. En este contexto, y debido a los múltiples roles simultáneos que desempeñan los teletrabajadores, pueden surgir conflictos entre el trabajo y la familia, intensificados por la sobrecarga de trabajo y el aislamiento. Estos autores concluyen que, aunque las ventajas del teletrabajo sean evidentes (mayor flexibilidad para gestionar ambas esferas), la conciliación no es intrínseca a éste sino que es particular a cada situación, dependiendo de las circunstancias personales y de lo que ellos valoren en su vida.

Por otro lado, Hilbrecht *et al.* (2008) analizan la experiencia de flexibilización del tiempo y su relación con la conciliación en Canadá, con madres teletrabajadoras con hijos menores escolarizados. La percepción de las entrevistadas respecto al tiempo es que el teletrabajo posibilita su optimización y refuerza su autonomía, permitiendo organizar flexiblemente el día a día. Pese a esta positiva percepción, se evidencia también ciertas tensiones respecto a la falta de tiempo para sí mismas, para sus actividades de ocio o necesidades particulares, puesto que

ocurría que el control ganado en la organización del tiempo, beneficiaba las rutinas y horarios de otros miembros del hogar:

las dificultades fueron algunas veces reconocidas, aunque también ellas las aceptan como parte de la «acción de conciliar» trabajo y familia. Sin embargo, estas madres no parecen cuestionar su papel de cuidadora principal o la división desigual del trabajo doméstico, que por lo general continúa reproduciendo patrones tradicionales de género (470).

Aunque algunas manifestaban que sus parejas se hacían cargo de algún tipo de tarea en el hogar, era común encontrar que seguían siendo ellas las que asumían la carga principal. Este aspecto lleva a reflexionar y advertir sobre los posibles efectos adversos del teletrabajo en la legitimación social de la mujer como responsable del cuidado del hogar y la familia. En este sentido, Hilbrecht *et al.* apoyan las conclusiones de Sullivan y Lewis (2001) sobre que usualmente nuevas oportunidades esconden formas de explotación. Resumiendo, puede que el teletrabajo sea una opción pragmática para la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque esto necesariamente no implica que sea una solución óptima (471).

Estos aspectos señalados por Hilbrecht *et al.* son también analizados por Pérez y Gálvez (2009) en su investigación realizada en España con madres teletrabajadoras con cargas familiares. Las autoras encuentran múltiples discursos, paradojas y contradicciones respecto al teletrabajo como estrategia de conciliación, en la medida que posee una “enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede significar una renuncia” (74). Pese a ello, y de acuerdo con lo expresado por las propias teletrabajadoras respecto a la independencia y autonomía en el manejo del tiempo y el espacio y en la capacidad de decisión y actuación ganada con el teletrabajo, Pérez y Gálvez puntualizan que éste no debe condenarse ni desecharse porque aunque supone diversos riesgos y tensiones, como son la sobrecarga de trabajo durante el día, guarda un potencial que beneficia la vida laboral y personal.

En otro orden de cosas, estas autoras recalcan en su investigación en el hecho que las mujeres sean las que generalmente se acogen a esta modalidad, con el fin de no renunciar a su carrera profesional y de atender sus compromisos familiares. Esto expresa que siguen siendo ellas quienes asumen la mayor parte del trabajo doméstico, por lo que se hace urgente corregir esta situación para que el teletrabajo pueda convertirse en una verdadera oportunidad para mejorar la relación entre vida laboral y vida familiar, y no “en un mecanismo más de reproducción de la diferenciación tradicional entre los roles de género” (75). Así, finalizan ofreciendo algunos elementos que pueden ayudar a minimizar dichos riesgos: una planificación realista del trabajo, confianza y visibilidad por parte de los empleadores y compañeros, un marco normativo que regule la actividad y el acceso igualitario para hombres y mujeres, un espacio de trabajo adecuado y, la posibilidad que diversos niveles de responsabilidad sean accesibles desde el teletrabajo.

Esta reproducción de patrones tradicionales de género es también una de las conclusiones que alcanzan en sus investigaciones Laegran (2008), Mirchandani (1996) y Greenhill y Wilson (2006). Laegran (2008) en su estudio sobre la forma como teletrabajadores rurales de Escocia y Noruega negocian e integran el trabajo con actividades domésticas y comunitarias, encuentra que pese a que tanto hombres como mujeres encuentran claros beneficios en el momento de combinar familia y trabajo, las mujeres son las que continúan organizando su trabajo en torno a las necesidades familiares: “los padres también disfrutaron de una mayor posibilidad de estar en casa cuando los niños volvían de la escuela, aunque eso sí, interponiendo su papel como trabajadores sobre el de padres, al menos durante las horas de trabajo” (1998). Así mismo, se evidencia el importante papel de la comunidad en ese encuentro casa-trabajo y en las prácticas y percepciones sobre trabajo flexible, al influir mediante regulaciones tácitas, en los papeles asignados a cada uno de los géneros en la organización del trabajo y de las actividades domésticas. En este punto, los teletrabajadores no sólo tenían que renegociar sus actividades, rutinas, roles y relaciones al interior

del hogar, sino también fuera, respecto a su accesibilidad e interacción con los miembros de la comunidad.

Por su parte, Mirchandani (1996) realiza una investigación sobre la dicotomía público/privado presente en esta modalidad de trabajo. La autora encuentra que aunque los teletrabajadores se incorporan a esta modalidad con el objetivo de integrar mejor las esferas pública y privada de sus vidas, siguen reproduciendo discursos y prácticas tradicionales que refuerzan esta dicotomía. Este hecho se halla sobre todo en dos mecanismos que continúan presentes: la división sexual del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos, y las concepciones existentes en la cultura organizacional dominante de la profesionalidad vinculada al género (*gendered professionalism*), o dicho de otro modo, el profesionalismo ligado a la capacidad del profesional de excluir actividades de «no trabajo» o domésticas, de su actividad laboral o trabajo remunerado.

Esta paradoja sobre la reproducción de patrones tradicionales se acompaña de otra: la crítica y los desafíos planteados por los propios teletrabajadores en un intento por modificar dicha situación. En este punto se encuentra el potencial del teletrabajo:

éste desafío originará *en* sus experiencias, la idea que el mejor trabajo (el cual los teletrabajadores denominan «trabajo real») puede ser realizado *en* la esfera privada del hogar. La oficina es identificada como inapropiada para el «trabajo real» precisamente porque es pública. En este sentido, los teletrabajadores empiezan a disolver las equivalencias entre público/trabajo y privado/no trabajo (205).

En igual medida, este potencial está influido por la necesidad que el teletrabajo se encuentre bien posicionado dentro de las organizaciones y a nivel institucional, mediante políticas, estructuras y prácticas más democráticas e igualitarias. Así mismo, comporta un riesgo: que l@s teletrabajador@s con el fin de mantener su ventaja de trabajar desde casa, sean explotados por un sistema que al notar especiales beneficios, les exija aún más.

Por otro lado, Greenhill y Wilson (2006) efectúan un análisis teórico-crítico sobre las relaciones surgidas en el teletrabajo, entre trabajo, hogar y familia y su impacto para las mujeres. A partir de un enfoque marxista, las autoras coinciden que bajo esta modalidad de trabajo pueden verse reforzados los modelos tradicionales de hombre-sostén de la familia y mujer-ama de casa, puesto que se naturaliza el hecho que la mujer sea parte activa del mercado laboral a la vez que responsable principal del hogar y del cuidado de los hijos. Las autoras agregan que las mujeres trabajadoras al regresar al hogar pueden quedar además invisibilizadas y aisladas de posibles soluciones construidas colectivamente.

Al confrontar los diferentes discursos y prácticas institucionales, políticas, económicas y científicas planteadas en torno al teletrabajo y sus beneficios para la mujer, estas autoras sugieren la existencia de “una potencial disonancia entre retórica y realidad, porque «aunque exista una ideología sociopolítica de igualdad de género y participación igualitaria en el trabajo, en realidad apenas es implementada, y la paternidad continúa siendo un problema femenino» (Cousins y Tang 2004: 544)” (386). En este contexto, las promesas de las TIC como herramientas que permitirían la expansión de las barreras espacio-temporales del trabajo remunerado y la conciliación trabajo-casa, quedan limitadas por la división desigual del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos, en el sentido que dicha división desigual continúa significando para las mujeres limitaciones tradicionales de tiempo.

Después de exponer diferentes aproximaciones y posturas respecto a la relación teletrabajo y conciliación, y según ya ha sido discutido, es crucial resaltar que el teletrabajo no es un elemento único y determinante para la conciliación, puesto que está influido por diferentes factores sean laborales, contextuales (organizativo, sociocultural, político y económico) y además, específicos para cada persona y familia. Tal como lo exponen Nansen *et al.* (2010), no existe en el caso del teletrabajo un resultado estático que resulte en balance o equilibrio, o por otra parte, en conflicto, sino que es un proceso abierto, de interacción y negociación, que “oscila entre polos de segregación/segmentación y sincronización/integración” (148).



En este sentido, Nansen *et al.* encuentran en los teletrabajadores entrevistados, autonomía suficiente para manejar el hecho de trabajar en casa, aunque comentan que la mayoría de las personas no tiene tal grado de agencia. Esta autonomía implica prácticas de autogestión que no dependen sólo del individuo sino de la relación con los otros, sean o no-humanos, esto es, la importancia de la tecnología en la reconfiguración del espacio y del tiempo.

Después de haber examinado las diferentes teorías y estudios relacionados con el sujeto, la subjetividad y el (tele)trabajo, a continuación se presenta la realidad encontrada y analizada: el cotidiano de 26 teletrabajadoras.

## II. Significados, experiencias, miradas: La.investigación

---

### a. *Ficha técnica*

Toda historia individual hace referencia necesariamente a un grupo social más amplio en la medida que esta historia ha sido construida en la interacción con diferentes elementos sociales y culturales (Cabanes 2002 citado por Nardi 2006); es por ello que cada historia particular recogida en esta investigación brinda un conocimiento sobre la forma como los cambios en el mundo laboral afectan la vida y la sociedad.

La estrategia metodológica adoptada en esta tesis se fundamenta en la riqueza y calidad de la información recolectada más que la cantidad de datos que lleven a una generalización de los resultados. En este sentido un método cualitativo de recolección y análisis de la información permite profundizar en cada caso, brindando datos que los acercamientos cuantitativos no posibilitan.

En este orden de ideas, la selección de las participantes ha sido efectuado según un tipo de muestreo no probabilístico de sujetos-tipo, el cual se guía por los objetivos de la investigación más que por fórmulas aleatorias. Así pues, 26 teletrabajadoras residentes en las ciudades de Madrid y Barcelona, participan y componen el trabajo de campo presentado a continuación. Cinco de ellas formaron parte del estudio piloto “Nuev@s trabajador@s, nuevos sujetos: Vida y subjetividad en torno al teletrabajo”, presentado como tesina al Departamento de Psicología Social de la UAB en el año 2009. Luego, las veintinún entrevistadas restantes compusieron la investigación: “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC’s: Un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas”, dirigida por la profesora Ana María Gálvez Mozo, co-directora de la presente investigación.

### i. Entrevistadas

Las participantes seleccionadas fueron teletrabajadoras definidas como aquellas que realizaban una actividad económico-productiva en espacios diferentes a los lugares habituales de trabajo y con un uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta imprescindible para el desarrollo de su labor. Estos nuevos lugares de trabajo podían ser variados: instalaciones de clientes y sitios de paso (aeropuertos, hoteles, lugares públicos) son los espacios comunes para las *teletrabajadoras itinerantes o móviles*, luego están aquellas que trabajan desde sus propias casas o *teletrabajadoras en domicilio* y por último, las *teletrabajadoras mixtas* quienes combinan trabajo desde sus casas con trabajo desde las instalaciones de la empresa.

El caso más frecuente encontrado en las entrevistadas fue el teletrabajo en domicilio (21 entrevistadas, de las cuales 10 trabajaban durante toda su jornada desde casa y 11 a tiempo parcial entre casa y las instalaciones de su empresa), aspecto que hizo que el análisis se centrara en esta modalidad. Luego, en modalidad itinerante o móvil se encuentran las 5 entrevistadas restantes.

Otro elemento crucial para la selección de las entrevistadas fue el hecho que contaran con cargas familiares (hijos y/o personas dependientes). 25 de las 26 entrevistadas tenía hijos y 2 de estas contaban además con otros familiares dependientes a su cargo. Sobre los hijos, la media era de 2 variando entre 1 y 6 hijos, y sus edades oscilaban entre 2 meses de edad hasta 18 años, con una media de 6 años. Sólo una entrevistada no cumplía con esta condición de contar con cargas familiares (E5), pero se ha decidido incluirla en el grupo puesto que al contar con un problema de discapacidad motora brinda elementos interesantes para el análisis de la forma cómo el teletrabajo influye en la vida cotidiana.

Sobre el tiempo de dedicación al teletrabajo, 11 de las entrevistadas desarrollaban la totalidad de su jornada bajo esta modalidad, 8 teletrabajaban con una frecuencia aproximada de 3-4 días por semana y las 7 restantes, la mitad o menos de la mitad de su jornada (siendo el mínimo 1 día a la semana).

Respecto a la modalidad de vinculación, las teletrabajadoras por cuenta ajena o asalariadas eran las más frecuentes (18 entrevistadas), mientras que 9 lo hacían por cuenta propia o en modalidad autónoma. Hay que añadir que una de las entrevistadas (E2) desarrollaba ambas modalidades: empleada de oficina en jornada intensiva por las mañanas y teletrabajadora autónoma el resto de su jornada (tardes, noches, fines de semana, vacaciones).

La edad de las entrevistadas variaba desde 29 hasta 45 años con una media de 37 años. Sobre su formación, la totalidad contaba con estudios superiores universitarios, siendo los campos de especialidad diversos: ciencias naturales y sociales, humanidades e ingenierías. Así mismo, los sectores profesionales eran variados: salud, artes, ciencias sociales, educación, informática y telecomunicaciones, administración pública y humanidades.

En la tabla 5 se presenta información relevante sobre cada una de las entrevistadas.

## ii. La entrevista como técnica de recolección de información

Tal cual se expuso anteriormente, un método cualitativo permite obtener gran cantidad y calidad de información sobre cada experiencia de vida. En este sentido, la entrevista como una técnica que permite recolectar información detallada por medio de una situación interpersonal cara a cara (Kerlinger 1988) posibilita indagar en profundidad sobre cada caso abordado, obteniendo además información de mayor confiabilidad dado que se obtienen versiones espontáneas más que preparadas por las entrevistadas y/o por la entrevistadora. En este sentido, la entrevista se convierte en una práctica discursiva de interacción negociada y de posicionamiento que permite recrear y reconstruir prácticas y versiones del cotidiano (Spink 1999).

Tabla 5. Entrevistadas

Piloto	Datos Personales			Datos Profesionales					
	Edad	Estado civil	Hijos (Edad)	Formación	Situación profesional	Sector profesional	Jornada Laboral		Años telew
							General	En telew	
E1	32	C	1 (8 meses)	biología	empleada	salud	completa	completa	2,5
E2	35	C	1 (1½ años)	derecho	empleada/ autónoma	ciencias sociales	parcial+ media telew	25 h/sem	4
E3	31	C	1 (5 meses)	farmacia	empleada	salud	completa	completa	4,5
E4	31	C	1 (1½ años)	ing. téc. industrial	empleada	obra civil	completa	completa	3
E5	45	S	-	derecho	autónoma	artes aplicadas	completa	completa	9

E6	42	C	2 (18 y 14 años)	ing. industrial	autónoma	informát. y telecom.+ c. sociales	media+ telew	4 días/sem	11
E7	39	C	2 (4 años y 9 meses)	universit.	empleada	artes aplicadas+ educación	parcial+ media	completa (30 h/sem)	3,5
E8	36	C	2 (4 años y 2 meses)	ing. telecom.	empleada	informática y telecom.	reducida (25 h/sem)	3 días/sem (itinerant.)	+3
E9	37	C	6 (11, 10, 8, 7,7 y 2 años)	ing. sistemas	empleada	informática y telecom.	completa	1 día/sem	5,5
E10	38	C	2 (6 y 3 años)	derecho	empleada	adm. pública	completa	2 días/sem	0,8
E11	45	C	1 (9 años) + madre depend.	universit.	empleada	adm. pública	completa	1 día/sem	0,3
E12	31	C	1 (1½ años)	matemát.	empleada	informática y telecom.	completa	3 días/sem	1
E13	34	C	1 (1½ años)	publicidad	empleada	informática y telecom.	completa	3 días/sem (itinerant.)	1
E14	35	C	2 (5 y 2½ años)	comunic.	autónoma	relaciones públicas	parcial (25h/sem)	completa (itinerant.)	1

E15	45	C	2 (14 y 8 años)	universit.	empleada	informática y telecom.	completa	2 días/sem	2
E16	41	C	2 (13 y 10 años)+ madre y hna depend.	biología	empleada	informática y telecom.	completa	4 días/sem	1,5
E17	41	C	2 (17 y 11 años)	universit.	autónoma	humanidades	completa	completa	+10
E18	45	C	2 (15 y 11 años)	filología	autónoma	humanidades	completa	completa	+4
E19	42	C	2 (4 y 3 años)	física	empleada	informática y telecom.	completa	4 días/sem (itinerant.)	+7
E20	38	C	3 (5 años, y dos de 9 meses)	universit.	empleada	educación	completa	media	+5
E21	35	C	1	universit.	empleada	educación	completa	media	+3
E22	37	C	2 (7 y 4 años)	filología	autónoma	humanidades	completa	completa	+4
E23	38	C	1 (1½ años)	sociología	autónoma	ciencias sociales	Reducida (30h/sem)	2 días/sem	+5
E24	29	C	2 (2 años + embar.)	sociología	autónoma	ciencias sociales	completa	completa	+2
E25	41	C	2 (13 y 11 años)	universit.	empleada	informática y telecom.	completa	3 días/sem (itinerant.)	+5
E26	31	C	2 (2 años + embar.)	universit.	empleada	informática y telecom.	completa	4 días/sem	+2

El abordaje general de la entrevista fue realizado de forma semiestructurada y no directiva ya que se guiaba en bloques temáticos y no necesariamente en un cuestionario rígido de preguntas. Estos bloques temáticos fueron: experiencia laboral, enfatizando en la vivencia actual de teletrabajo; posteriormente se enlazaba con el tema familia, tiempo libre, amigos y finalmente, un bloque de preguntas indagaba sobre su percepción como (tele)trabajadoras. Las entrevistas fueron realizadas principalmente en la vivienda de las participantes, pero también en sitios públicos o en las empresas donde laboraban.

Todas las entrevistas fueron grabadas en formato audio y tuvieron una duración aproximada de 1 hora y 30 minutos.

### iii. Técnica de análisis de la información

Posterior a la recolección de información, los datos fueron transcritos y seguidamente analizados mediante la técnica de Análisis de Contenido (AC) tratada desde un enfoque cualitativo.

Krippendorff (1990) define el AC como un conjunto de técnicas de investigación destinadas a facilitar la descripción e interpretación sistemática de los componentes semánticos y formales de todo tipo de mensajes, con el objetivo de conocer su significado simbólico y formular inferencias válidas. Esta cuestión “inferencial” e interpretativa introduce una perspectiva cualitativa al AC, al referirse al contenido latente de los mensajes y no sólo al contenido manifiesto y a su descripción.

Para el tratamiento de la información mediante AC se siguió la obra de Bardin (1986) y el modelo deductivo-inductivo de Mayring (2000). Para empezar Bardin (1986) propone un modelo que organiza el análisis en torno a tres polos cronológicos: preanálisis, exploración del material y tratamiento de los resultados. En el primero de estos momentos se organizan, operacionalizan y sistematizan las ideas iniciales de manera que conduzcan a un esquema preciso de desarrollo, mientras que en la exploración del material se efectúan operaciones de codificación y enumeración en función de reglas previamente

formuladas. Por último la tercera fase refiere la condensación y obtención de los resultados suministrados por el material, los cuales se organizan en cuadros, diagramas, figuras, etc. con el fin de resaltar los datos más relevantes. En esta fase es donde se proponen inferencias e interpretaciones.

Por su parte, el modelo de Mayring (2000) se organiza conforme 6 pasos: selección del objeto de análisis según un modelo teórico, preanálisis, definición de unidades de análisis, establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación, desarrollo de categorías y por último, integración de los resultados.

Estos dos modelos de AC permitieron organizar el análisis de la información. Pero, ¿cómo se analiza y qué tecnologías son necesarias en este proceso?

La primera de estas tecnologías refiere a la *codificación*, la cual corresponde a una transformación de los datos brutos del texto a una representación clara de los significados de su contenido. Esta se organiza a través de tres elementos:

- Unidades de registro (o análisis): se definen como segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados como las unidades base de análisis. Pese a que el “tema” es la unidad de análisis cualitativo por excelencia ya que refiere más al significado que a una estructura delimitada explícitamente en el texto, en un primer momento y a partir de la dinámica del software N6 QSR utilizado para facilitar el proceso, se seleccionó la «frase» como unidad de análisis. Posteriormente se han agrupado en función de su similitud temática.
- Unidades de contexto: unidad de comprensión para codificar los valores de registro en cuanto segmento del mensaje.
- Reglas de análisis/enumeración: se refiere a los criterios de clasificación flexibles que excluyen o incluyen contenido de manera más o menos sistemática. Así mismo, estas convenciones permiten dar un orden y valor a las unidades de registro, mediante la presencia-ausencia, la frecuencia, intensidad, dirección, orden y/o co-ocurrencia de la información. Para la organización inicial de la información, ésta fue segmentada en función de dos



preguntas básicas: 1) ¿Qué cambia con el teletrabajo?, y 2) ¿Qué sigue siendo igual?

Una vez codificado el material, se clasificó a partir de un proceso denominado *categorización*, el cual agrupa la información a partir de criterios inferenciales y teóricos. Esta agrupación o relación dada por género o analogía del material segmentado con interpretaciones que relacionan elementos, permite generar categorías conceptuales de mayor nivel de abstracción. Estas categorías refieren al contenido latente del material y no sólo a categorías descriptivas «pegadas a los datos» (Cáceres 2003).

En el proceso de análisis de las entrevistas, los códigos e ideas resultantes de la categorización fueron agrupadas en torno a seis elementos: los espacios, objetos, tiempos, relaciones interpersonales, el encuentro entre mundo laboral y doméstico (conciliación), y por último, las propias percepciones como (tele)trabajadoras y los significados asociados al (tele)trabajo.

Estos elementos fueron organizados en 3 grandes núcleos que serán presentados a continuación: los escenarios (espacios, tiempos y objetos), los personajes (familiares, laborales, de amistad y comunitarios, con sus respectivas relaciones) y finalmente, sí mism@s.

### 3) ESCENARIOS: UNA DESCRIPCIÓN DE LOS ESPACIOS, OBJETOS Y TIEMPOS

#### 3.1. Ser/estar a través de los espacios

La transformación del lugar donde se desarrolla y centraliza la actividad laboral, es un elemento básico a tener en cuenta en el análisis de las nuevas formas de trabajo, especialmente cuando se habla de teletrabajo. Este hecho implica un cambio en las relaciones y significados que establecidos desde la modernidad, concebían el trabajo como una actividad asociada a la fábrica/empresa-ámbito público, a un nuevo espacio re-colonizado por el trabajo: casa- ámbito privado/doméstico. O será acaso, ¿la casa la que colonializa el trabajo?

Ligado al teletrabajo desarrollado desde casa, diferentes espacios como el barrio y sus múltiples lugares (la peluquería, el mercado, el banco, el restaurante, el bar, etc.), son invidos en una nueva dinámica de vida menos centrada en la «fábrica». Ahora bien, en el caso del teletrabajo móvil o itinerante existe una expansión de los lugares de trabajo: oficinas de clientes, sitios de paso, aeropuertos, hoteles, cualquier lugar es potencial para estar conectad@s y desarrollar un trabajo.

##### 3.1.1. ¡Hogar, dulce oficina?

La casa es resignificada como un lugar no sólo de descanso o de vida familiar, es el sitio donde cumplen cada día una jornada laboral frente a un ordenador, en una mesa, al teléfono, desde diferentes puntos de la casa como el salón, la cocina o la piscina, o, desde el espacio físico concreto que frecuentemente se delimita para trabajar: el despacho u oficina. Así, el teletrabajo refuerza y generaliza el hecho de ceder un espacio que durante los últimos siglos se consolidó como privado; ahora ese universo es dinámico, híbrido, superpuesto: “tú lo único que tienes que poner es el espacio, o sea la habitación, una habitación que esté adecuada para poder trabajar allí, y la luz” (E12).

Pese a este hecho y al cambio de significaciones ocurrido en las teletrabajadoras, la casa sigue estando en el imaginario social como un sitio de no-trabajo: “si estàs a casa s’entén que no treballes, i t’han de veure a la feina, i has de marxar l’últim, com a qualsevol empresa, d’aquí” (E26), como un lugar de descanso o de cuidado, que lleva incluso a reafirmar constantemente este cambio de significación; lo explica E12 respecto a su pareja:

hay veces que por ejemplo él llega cansado: «¡Ay, qué cansado, no sé qué!», pero yo también he estado trabajando aunque haya estado en casa, incluso hay días que he trabajado y he hecho cosas de casa y he ido a por el niño, y entonces sí que lo tengo que explicar [...] pero se le va olvidando y se lo tengo que volver a recordar.

Este aspecto también se refleja en los comentarios continuos que familiares y compañeros de trabajo hacen a las teletrabajadoras, los cuales ponen en duda que en casa verdaderamente trabajen; frases tipo «qué bueno, tú en casita» «en casa qué trabajar ni qué nada» aunque sea en un sentido de broma como ocurre en la mayoría de casos, transmiten una idea particular sobre la casa: en ésta no se trabaja, o al menos esa es la socialización que por siglos se ha recreado y enseñado. E26 resalta que esta concepción está aún muy enraizada en España frente por ejemplo al caso de otros países: “també la qüestió cultural té molt a veure. Els que són estrangers, és que ni s’ho plantegen: «¡Ah! Vale, estàs treballant a casa, perfecte». Fins i tot quan parles amb la gent per això, pel *messenger*, ho veus, que la majoria, un dia o altre estan a casa”.

Al mismo tiempo, la casa representa para el grupo social extenso, un lugar que implica disponibilidad: “a vegades el que passa és que a casa tinc moltes visites de gent [...] és molt difícil d’entendre per ells que, encara que tu siguis a casa, has de treballar” (E24), sea o bien para las visitas como lo afirma E24, pero también para el cuidado de los hijos: “no hay conciencia social (risas) del teletrabajo, es que la gente se cree que porque estás en tu casa no trabajas, eso a veces cuesta que la gente lo entienda, o por ejemplo a mí, gente que no entiende que yo lleve al niño a la guardería, porque yo estoy en mi casa” (E3). Así, y a pesar del gran

impacto que las TIC tienen actualmente en la vida, aún es difícil e incluso genera una especie de rechazo el hecho que la casa no sea ya un lugar destinado únicamente a la vida familiar, al ocio o al descanso.

Sobre el sitio específico de trabajo, la mayoría de las teletrabajadoras entrevistadas asigna una habitación en la que concentran todos los materiales e infraestructura dada por la empresa para desempeñar la labor, o la adquirida por ellas mismas como autónomas. Objetos como ordenador, impresoras, fax, teléfono, escáner, móvil e internet, ayudan también al establecimiento de una relación trabajadora-empresa o autónoma-clientes y, por ende, a una asociación de dichos objetos al trabajo, aunque también dichos espacios estén habitados por objetos personales como libros, fotos, cuadros, televisor, sofá, cunas, juguetes: “és un espai que és bastant gran i... tenim allà també una tele, amb el DVD, i tot això, amb un sofà, també que és... una zona una mica d’esbarjo, ¿no?” (E23).

Esta delimitación del espacio físico de la casa para las teletrabajadoras ayuda a diferenciar cuando se trabaja y cuando no; tal como lo expresa E5: “en mi dormitorio no hay nada de trabajo, nada, o sea además está prohibido”, E16: “yo vivo en un chalet, entonces hay tres plantas y yo tengo mi estudio, con mi ordenador, mi móvil, como mi oficina, [...] lo tengo todo preparado como una oficina” o E10: “tengo una habitación, me he puesto mesa de despacho, ordenador, ADSL, impresora, como si fuera una oficina. Entonces, nada, cojo las tareas que me he llevado para casa, y empiezo a trabajar”. Incluso para muchas de ellas que no se encuentran solas en casa en el momento de trabajar, necesitan sellar dicha relación/aislamiento; lo expone E15: “se cierra la puerta y ya; ellos saben, si esa puerta está cerrada, que, a menos que haya un incendio y que me vengan a avisar, no pueden molestar”.

Esta comparación «*como una oficina*», es una manera de resignificar los espacios en la medida que el despacho está pensado como la oficina del trabajo sólo que trasladada a casa: “no tengo ningún problema, para mí mi oficina es mi despacho entonces es como, lo tienes ahí asociado” (E1). Así, al coincidir ambos espacios y

aunque existan horarios más o menos definidos que regulan esa relación, el trabajo siempre está presente: “la feina la tens tot el dia... en allà, no, està en aquell espai i... hi ets, i mires l’espai, jo em miro l’altell i penso: «¡Uf! allà està, volant la feina»” (E22), o como lo expresa E18: “Jo penso que estic a la feina, però quan m’aixeco per fer un cafè o així, estic a casa”. Este aspecto evoca una superposición de lugares, en el sentido que la función de trabajar transforma la materialidad, es decir, los lugares se transforman dependiendo de su uso, y ocurre un desdoblamiento del espacio, pero también de la identidad.

Sobre esta ubicación física del trabajo en casa, muchas entrevistadas expresan que lo ideal es poder separar físicamente el trabajo del resto de vida no laboral, sea ubicándolo al otro extremo de la casa o incluso en una planta diferente. Para E22 supone ubicarlo en un espacio opuesto al de su pareja también teletrabajadora, en cambio E17 y su pareja ambos también teletrabajadores, se encuentran muy próximos aunque esto no suponga contacto. E18 y E24 hablan sobre los inconvenientes de contar con poco espacio, puesto que todo está interconectado y lograr una autonomía es más complicado en el sentido que ese espacio también es habitado por otras personas: “un altre problema és que jo no tinc espai. Això em representa un problema molt gran, perquè quan tinc molta feina, jo treballo i a vegades treballo quan aquí hi ha els nanos, que estant mirant els dibuixos animats” (E18) y E24:

si tingués una casa gran o un dúplex, que tingués un estudi a baix, no sé, alguna cosa així que et permeti ser a casa però separant una mica més el que és la família del treball. Perquè ara estem en un pis. Té 70 metres, és a dir, que no és gran... clar, l’ideal seria poder fer coses des de casa però amb una mica d’independència.

Esta cuestión es crucial puesto que se relaciona con una cuestión urbanística, donde en la actualidad las nuevas viviendas cuentan con espacios cada vez más reducidos. ¿Qué pasa entonces cuando además tienes que ubicar el trabajo en ese mismo escaso espacio?

La casa puede suponer otras dificultades relacionadas con la falta de acondicionamiento, aislamiento térmico/acústico o problemas de suministro eléctrico. Por ejemplo para E18 y E22, estar un día sin electricidad por obras, el ruido de la calle, los olores de la casa (al trabajar desde el salón frente a la cocina) o el exceso de calor. También están los problemas derivados de la conexión a internet, como es el caso de E13: “para poder trabajar necesito que la casa esté completamente vacía [...] porque no tengo una habitación donde pueda conectarme, porque aún no tengo la *wireless*. En fin, tengo un pequeño follón y tengo que coordinarme bien para estar completamente sola”.

Pese a que en muchos casos el trabajo está confinado a un lugar específico de la casa, esto no es un límite para poder desempeñarlo desde cualquier lugar. Para E5 por ejemplo, le es necesario ocupar otros espacios para poder llevar a cabo una parte de la actividad, puesto que recibe a clientes en días y horarios específicos: “como vivo en un espacio tan reducido, pues bueno ahora está la tiendita montada porque es jueves y el viernes por la mañana, si no eso va todo fuera y yo recupero mi salón”. Tal como lo explica, su casa se transforma dos días a la semana en horarios muy concretos y previa cita, para así poder el resto del tiempo «recuperar» parte de su intimidad. Esto es una muestra de espacios multiusos o polifuncionales.

En este orden de ideas, el trabajo también puede convertirse en una actividad itinerante dentro de casa; E8 lo explica: “yo con mi portátil me muevo por toda la casa, desde la cocina con el ordenador, o desde donde quiera, aunque tenga además un sitio fijo, con el ordenador te mueves por toda la casa, tengo una *wireless*, entonces es muy cómodo, es comodísimo”, o E16 quién expresa que mientras habla por teléfono con su trabajo, puede estar haciendo algo en la cocina. Este hecho facilita habitar otros espacios más allá de una habitación designada, sea por comodidad, necesidad o funcionalidad, generando diferentes tiempos y relaciones; E6 lo explica así: “mis hijos son unos veteranos [del teletrabajo], ayer todavía les amenazaba, decía: «como me interrumpáis me voy a la piscina»” o E22: “perquè no m’he d’estar a la piscina, amb la calor que fa i tinc els nens i els he tinguts col·locats tot el dia, al casalet, que vinguin a la

piscina i juguïn, que on estic per ells, no? Bueno, doncs, estic a la piscina i... i ja em quedaré a la nit”.

Esta flexibilización de los espacios en el trabajo supone la realización de múltiples actividades en temporalidades discontinuas, es decir, en tiempo de trabajo se puede hacer otro tipo de actividad, en otros lugares de la casa, y al revés: “a vegades, si estic treballant, aprofito i dic: «mira, faig un descans» i aprofito per rentar plats o estendre la roba; i sí que aprofito, abans de posar-me a treballar, abans de seure’m a la cadira, aprofito per fer alguna cosa, netejar el lavabo o...” (E24).

Dos entrevistadas contaban con circunstancias especiales para teletrabajar desde casa. E5 en lo referido a una limitación de movilidad que llevaba a que esta modalidad de trabajo fuera una forma de inserción laboral, y E22 al vivir en una zona rural. De hecho, para E22 teletrabajar hizo posible su deseo de vivir en el campo, aunque para ello haya tenido que renunciar a un trabajo presencial con mejores condiciones: “per nosaltres, des del punt de vista doncs de viure en un espai... en una casa que ens agrada [...] de poder tenir una qualitat de vida”. En ambos casos, la casa a través de las TIC se convierte en un espacio de conexión al mundo laboral y urbano.

Para la mayoría de las entrevistadas la casa significa comodidad, concentración, tranquilidad, aunque no de forma estática o lineal, depende de los momentos y personas presentes. Aún así, es un espacio que muchas veces protege del ruido o del malestar de las organizaciones: “interrumpimos muchas veces más de lo que necesitamos a nuestros colegas, entonces, el tener un espacio de silencio en tu casa, va muy bien” (E15). O en los casos de las teletrabajadoras mixtas que sabiendo que tendrán que trabajar tiempo extra, prefieren hacerlo desde casa y no desde la oficina: “els dies que tinc reunions a la tarda, amb els americans, que comencen a les sis o això, no hi vaig, perquè sé que a aquelles hores estaré connectada, i no vull estar connectada allà i sortir a les tantes” (E26). O como lo expresa E25:

si són tasques que amb l'ordinador ho puc fer, doncs ja no em quedo, recullo i me'n vaig a casa. Estic a lo millor de sis a vuit amb els nanos, sopem, i després de sopar doncs a lo millor li dedico un parell d'hores. Però m'és molt més còmode que si hagués d'estar aquí dos hores.

Igualmente, el hecho de trabajar en casa facilita el ser más competente frente a la labor en un día específico de estrés o cansancio; éste es el caso de E3:

a lo mejor hay un día o que no tengo trabajo o son estos días que estoy tan bloqueada que dices «mira, es que no puedo más» y a lo mejor, a las 3, a las 4 de la tarde, he dicho «pues me pongo a ver la tele» y me voy a tirar toda la tarde viendo la tele y ahora pues mira, a las 8 y media me voy a sentar y a lo mejor he estado 1 hora y he aprovechado muchísimo más en esa hora que lo que hubiera aprovechado durante toda la tarde porque estaba bloqueada.

Relacionado con el tema de la temporalidad, la casa no sólo significa comodidad y tranquilidad, también puede significar más trabajo, carga familiar, y por ende, estrés. E17 comenta al respecto: “es bastante esquizofrénico, porque el hecho de estar siempre allí, pues eso, que tienes la lavadora, que no sé qué, que el niño está enfermo, y el hecho de que tú estás allí, pues no desconectas nunca (...) de lo que es la cuestión doméstica”. Así, no es suficiente la asignación de un espacio físico para trabajar, puesto que está comprometido todo un compendio de relaciones y significados construidos sobre lo que es el trabajo, la casa, la familia y los roles: “aunque tengas tu oficina, tu espacio, tu sitio privado, los límites temporales se diluyen” (E15) o E20:

no desconnectes. Jo crec que aquest és un inconvenient, perquè la gent que no es pot emportar la feina a casa, doncs treballa a la feina, amb tots els inconvenients que comporta la rigidesa, ¡eh! Però quan ha acabat, ha acabat, i marxa. I hi ha gent que s'ho emporta i va pensant. Però si t'ho emportes físicament, sempre estàs: «Ai, mira, per mirar això a la tele, me'n vaig».



Este hecho puede obedecer a una mala planificación personal, organizacional o incluso familiar para el caso de las tareas domésticas, pero relacionado con el trabajo puede ocurrir que el tiempo previsto para realizar las tareas no sea suficiente, sea por cuestiones externas a las teletrabajadoras, por sí mismas, o por una mezcla de estas dos cuestiones, aunque lo mismo puede ocurrir en el trabajo en oficina.

Así pues, E6 explica que para teletrabajar es necesario tener casas adecuadas, y no sólo en un sentido técnico o físico, sino relacional y funcional; la cuestión es que lograr estas condiciones no es fácil, sobre todo para las personas más jóvenes:

no le interesa a la gente joven, yo creo, primero porque tienen una barrera clara de dónde está el trabajo y dónde no está el trabajo. Segundo, porque no tienen casas preparadas para teletrabajar. Tercero, porque aquí tienen resuelto el tema de la comida. Si te quedas en casa que es pequeña, que no sabes dónde te colocas, que no has recogido todavía las zapatillas ni el plato. Te tienes que hacer la comida.

Más allá de la sobrecarga de trabajo (remunerado y doméstico), existe un segundo aspecto ligado al teletrabajo y la casa: la disminución del contacto social, al menos de aquel contacto derivado de ejercer una actividad laboral. Al respecto, algunas entrevistadas apenas lo notan, puesto que aunque sea mediante las TIC siguen manteniendo momentos de ocio durante la jornada laboral incluso con los mismos compañeros de trabajo, o también, cuentan con otros grupos de referencia que suelen frecuentar para así compensar la falta de contacto; en otros casos, también ocurre que prefieren este aislamiento. E1 habla de cómo el estar en casa le protege del ambiente turbio que muchas veces envuelve a la oficina, o la mayoría también recalca, en que es posible evitar las interferencias provocadas por los compañeros, el ruido de los teléfonos, las conversaciones o las interrupciones directas.

Por otra parte, están las personas que se ven más afectadas por estar solas en casa la mayor parte del día. Se ha detectado que en estos casos, si no se crea una estrategia para salir y mantener un grupo de contacto puede llegar a ser perjudicial: “yo trabajo en casa, ejerzo de mamá en casa, hago de ama de casa, lo paso todo en mi casa [...] se nota mucho la falta de compañeros, con quien hablar ¿sabes? aunque mantengas una conversación por teléfono, pero no es lo mismo que un cara a cara” (E4). También E12 lo explica retomando el caso de una compañera teletrabajadora quien dice: “«Si yo vivo sola y me levanto en mi casa, todo el día sola sin ver a nadie»” y continúa: “que a la gente también le agobia, eso, el hecho de estar todo el día metido en tu casa sin ver a gente”.

Entonces, ¿es la casa perjudicial o beneficiosa? Todo depende de las necesidades y circunstancias particulares.

### 3.1.2. Múltiples espacios de trabajo: el teletrabajo itinerante o móvil

Aunque el tipo de teletrabajo más común es el desempeñado desde el hogar, el teletrabajo *in itinere* suele ser llevado a cabo por perfiles más técnico-comerciales e incluso gerenciales para el caso de empresas multinacionales, puesto que es necesario trasladarse a las instalaciones de los clientes o del grupo de trabajo, ubicado incluso en otras ciudades o países. Esto implica además, pasar tiempo en lugares de paso, hoteles, carreteras, estaciones, trenes, aeropuertos y aviones.

Este es el caso de 5 de las entrevistadas, aunque muchas otras también se desplacen por cuestiones laborales pero solamente en situaciones puntuales. Las teletrabajadoras móviles organizan el día según el tipo de trabajo, si tienen visitas o las requieren en otro lugar cada día puede ser diferente: “cuando estoy en clientes, a lo mejor, para venirme aquí [a la empresa] una hora no te merece la pena, te vas a casa y te conectas desde casa. Eso es un poco lo que hago yo y que hace cualquiera” (E8) o E13: “me conecto en casa, trabajo y luego me voy a la reunión. Si tengo una comida con un cliente en Madrid, pues cuando termino, y a

no ser que tenga una reunión interna o tenga que hablar con gente aquí dentro, me voy y sigo trabajando desde casa”.

Esta modalidad conlleva una organización aún más flexible. Para algunas esto no supone un inconveniente puesto que están en gran medida satisfechas con su trabajo y la esfera personal la tienen organizada y controlada; luego otras comentan que les gustaría trabajar más tiempo desde casa.

Sobre la asistencia puntual a la oficina, las teletrabajadoras itinerantes no son las únicas que lo realizan, también están las teletrabajadoras mixtas (11 en total) quienes pasan por la oficina sea unos días ya establecidos de antemano o según sea requerido. Algunas de ellas no tienen en la empresa un sitio propio donde trabajar, deben ir a salas o a mesas dispuestas para uso libre como es el caso de E26, quien se encuentra bastante inconforme con dicha situación puesto que el espacio es reducido e incómodo además de no ofrecer ningún tipo de intimidad.

a més ara han canviat més l'oficina, els llocs són molt més reduïts, a mi m'han posat *mobbing*, vol dir que arribo, hi ha un *hooking*, m'enganxo allà i al dia següent serà a un altre lloc. Vull dir, que no hi ha intimitat, no hi ha intimitat, i cada cop menys, perquè estan... cada cop més estan reduint els espais personals. No em ve de gust, no té perquè estar ningú escoltant, però no... no em ve de gust, ho faig millor a casa,estic més tranquil·la.

Según lo comenta, este hecho está generando un creciente malestar entre sus compañeros, al punto que aquellos quienes pudiendo teletrabajar continuaban yendo a la oficina, estén ahora optando por trabajar desde sus casas: “hi ha molta gent que conec jo de diferents equips, que [...] han decidit: «Doncs ara aquest és el teu lloc». Dius: «Vale, doncs no em veuràs el pèl perquè aquí no vull estar-m'hi». En este sentido, los trabajadores en oficina están encontrando menos confortable y personal el espacio disponible para ellos, lo cual está forzándoles a trabajar desde sus casas. ¿Puede ser una estrategia empresarial? ¿O será cuestión de tiempo para que ellos se adapten al nuevo despacho ahora pequeño e impersonal?

Para terminar, E19 establece una interesante relación entre los sitios de paso y su significado como trabajadora. Dichos lugares han pasado a ser propios, convirtiéndose en extensiones de la oficina pero también aunque en menor medida, en sitios de ocio:

com viatjo molt, el aeroport per mi és l'oficina, per tant per mi, si vaig en un viatge de negocis, aprofito: el temps d'espera en l'aeroport, em veuràs dintre... els viatges, sempre, llavors sé perfectament el que em costa el viatge, en temps, per tant allò pues, aprofito, pues per netejar correu, preparar una reunió... i si aprofito i vaig a un lloc que m'interessa, perquè personalment, culturalment m'agrada... sempre em agafo, si em agafo alguna estona per mi, me l'agafo després.

Estas teletrabajadoras móviles al frecuentar en repetidas ocasiones dichos espacios de paso deben saber cómo gestionar profesional y personalmente esta situación y sus potenciales imprevistos. Aquí, las TIC juegan un papel primordial al permitir conexión laboral incluso en lugares poco frecuentes como pueden ser los hospitales. Este es el caso de E19 quien afirma haber estado atendiendo a su familia al mismo tiempo que trabaja desde este lugar; ella comenta: «puedo trabajar desde donde haga falta, no he tenido ningún problema, ni se ha resentido el negocio».

Este aspecto de «trabajar desde donde sea» es bastante común entre las entrevistadas. Sitios de descanso, vacaciones, de paso, cualquier lugar: “estoy trabajando en mi casa, o en cualquier sitio, en un hotel, incluso en un cibercafé, con mi ordenador, con la línea privada, con una velocidad razonable, y, como si estuviera aquí en la oficina” (E15). Así, éste «*como una oficina*» no es sólo aplicable a la habitación en casa; con las herramientas informáticas adecuadas – TIC-, la oficina puede estar en todos-los-lugares. De una manera muy clara lo explica 23:

M'és igual treballar aquí que treballar a l'aeroport, que treballar al pati de casa o a casa, vull dir, que tens un ordinador que et dóna accés a totes les... a totes les aplicacions, a part del correu i totes les eines, té totes les

aplicacions de la casa, vull dir, jo puc fer una proposta per un client, des de la platja, directament, no? [...] Vull dir, puc fer-ho tot igual que siestic aquí com que siestic a casa, oestic viatjant, vull dir, m'és igual.

### 3.1.3. Más allá de la casa: el barrio y la ciudad

Para terminar este capítulo dedicado a los espacios en el teletrabajo, se considera importante examinar el espacio más allá de la casa y la oficina.

Debido a su flexibilidad espacio-temporal, teletrabajar implica en muchos casos vivir más tiempo en otros espacios de la ciudad, pero sobre todo del barrio: la guardería, la copistería, el banco, el restaurante, el mercado, el gimnasio, la peluquería, la oficina postal, el parque o incluso, casas de familiares. Todos estos son sitios cotidianamente habitados por las teletrabajadoras en horarios donde tradicionalmente se está en una empresa.

Estos lugares son frecuentados en algunas situaciones para desconectar: "normalmente procuro cuando veo que me va a dar así el bajoncillo intento desconectar o ir a correr o pues si tengo que bajar a recoger algún paquete de la empresa o ir a mandar alguna carta certificada a algún cliente o algo" (E4) o por alguna necesidad tal como hacer gestiones bancarias o de otro tipo: "eso no quita que algún mediodía, alargue más la comida, porque tenga que ir a la compra, o porque quiero ir a la peluquería o, algún día empiece más tarde a trabajar porque quiero ir al banco o porque tengo otro tipo de cosas" (E16), o como lo explica E18: "l cap a quarts d'una paro, si haig d'anar a comprar algo a la plaça, que està aquí molt a prop, hi vaig a comprar".

El habitar diferentes espacios posibilita también otro tipo de relaciones: de amistad, vecinales y desde luego familiares. E15 lo encuentra en el hecho de poder almorzar junto a su esposo también teletrabajador: "ayer que teletrabajé en casa, pues, cogimos un trayecto de una hora y nos fuimos a comer a un restaurante", o E14 quien se toma un café con sus amigas, lo cual le genera "una satisfacción que de otra manera no tendría". En el mismo sentido lo encuentra

E26 quien aprovecha y se desplaza donde sus padres para las comidas entre semana.

Algunas entrevistadas, sobre todo las trabajadoras por cuenta propia quienes poseen un poco más de autonomía sobre el tiempo, pueden permitirse en ocasiones puntuales cuando tienen poca carga de trabajo, usar el horario de «jornada convencional» para realizar alguna actividad de ocio. Es el caso de E22 quien explica:

el dia que em convé no tinc horari, i aquell dia, m'escapo, el que sigui, vull dir, perquè porto molts dies a allà i penso: «Uf, fa molts dies que no veig botigues», i llavors ara m'he costumats a anar a comprar, el dimarts al matí, o un dimecres o un divendres, que bueno, anar a comprar... roba o el que sigui, ¡un dissabte! ¡És fatal, mare meva! ¿No? Amb lo tranquil que s'està comprant un dimarts al matí.

En este orden de ideas, la flexibilidad temporal les lleva a disponer de una manera diferente su día a día, pero al mismo tiempo como lo comenta E9, esa flexibilidad supone trabajar en otros momentos y horarios que antes estaban relacionados con el ocio y el descanso:

el teletrabajo es un poquito una trampa, ¿vale? Entonces, por un lado tienes flexibilidad, de que te puedes coger un día de trabajar en casa, que, bueno, puedes ir a comprar, puedes ir a la peluquería, puedes llevar al niño al pediatra, puedes hacer una tutoría, puedes hacer muchas cosas, te puede venir el del calentador.

Aunque este aspecto se ampliará en el capítulo dedicado al tiempo, un hecho que se encuentra casi en todas las entrevistadas, es el de habitar diferentes espacios relacionados con la familia, en especial los hijos: guarderías, colegios, parques, centros de salud u hospitales, son sitios que se repiten continuamente en cada caso. Es evidente que dichos espacios también serían frecuentados si no teletrabajaran, pero la apropiación y el significado es diferente, no cuentan con la presión de hacerlo rápidamente porque luego no llegarán a tiempo a la oficina,

o que no deben estar pidiendo una aprobación constante por parte de sus jefes o incluso compañeros de trabajo: “et surt un imprevist i jo puc solucionar aquest imprevist, si he que portar, doncs un nen malalt, el puc portar jo tranquil·lament al metge. O també uns tràmits de casa, els puc fer jo” (E19), E7: “cuando vuelvo del colegio, pues, o pasas a hacer algo de compras, ¿eh? Entonces, en ese sentido, muy bien, en el sentido de: «hoy tengo que ir al médico», pues bueno, me voy, libremente, no has de dar cuentas a nadie” o E17: “la flexibilidad es que es básica, de decir: «A ver, pues hoy no te trabajo tantas horas, porque tengo que llevar al niño al médico», y en vez de sentirme culpable, pues voy tranquilamente el miércoles al médico, y el sábado por la mañana trabajo un ratito”.

Para E9 esta flexibilidad espacio-temporal es básica para poder atender las múltiples responsabilidades domésticas derivadas de su extensa familia; entre médicos y tutorías de colegio debe en ocasiones disponer de un día laborable para trabajar desde casa: “lo que me pasa es que estoy todo el día arriba y abajo, y bueno, trabajo poco ese día, y mi jefe pues lo sabe, pero no le importa, ¿vale? Y ésta es la parte negociable del teletrabajo, ¿no? Que no es que me coja un día de fiesta, realmente trabajo, pero trabajo muchísimo menos que si estuviera en la empresa”.

Habitar los espacios cotidianos en horarios laborales implica también otros beneficios, como es el de encontrar fácilmente sitio para aparcar o como lo comentaba E22, las tiendas y el mercado están más desocupados.

Para terminar, está el caso de las teletrabajadoras móviles quienes aprovechan estar en sitios diferentes para hacer turismo o dedicarlo a algo personal. E19 lo explica así: “si tinc la feina feta, llavors ja relaxada, dic, pues ara me’n vaig a veure, siestic a Istanbul, pues que és una ciutat que a mi m’encanta personalment perquè té molta història, pues aprofito, pues ahora me hago un Lichitita o ja em busco coses”.

### 3.2. TeleCasa-TeleTrabajo: Usos y significados de los objetos

#### 3.2.1. *Cyborgs*: Cuerpos y TIC

El ordenador, el teléfono e internet son elementos imprescindibles en el teletrabajo. Estos objetos posibilitan la realización de actividades tan diversas como programar *software*, diseñar publicaciones, hacer traducciones, crear y vender accesorios, gestionar eventos, investigar, realizar consultoría, estudios legales o de obra civil. Dichas actividades claro está, tienen en común la información como materia prima básica.

Al respecto de la importancia de las TIC en el teletrabajo, estas no sólo facilitan la realización de un trabajo sino que en algunas ocasiones representan el acceso al mundo laboral, situación que se presenta en el caso de una de las personas entrevistadas. E5 por una discapacidad motora ve reducida sus opciones de realizar un trabajo convencional:

para un persona como yo con discapacidad desde luego resulta muy, muy complicado irte a Berlín a la feria de no sé qué, yo tengo una tienda por internet que me funciona fenomenal [...], a mi todo me viene por internet, y todo lo traigo por internet ¿sabes? [...] música, leo el *New York Times* todas las mañanas, todo, todo, todo o sea si te lo sabes manejar y sabes moverte pues es una fuente muy nutritiva, yo por ejemplo todas las gestiones bancarias las hago por internet [...] he estado hace 2 años con acciones, yo era mi propio *broker* por internet, me compraba, vendía acciones, me he comprado ropa, la compra, todo, para el trabajo y para mí es fundamental vamos, yo sin internet no podía tener éste trabajo.

En este sentido, internet y por ende el ordenador son su puerta de acceso a un trabajo y en general a una vida independiente; al mismo tiempo que posibilita un trabajo, también mantiene un cierto tipo de anonimato, de reserva de su intimidad:



soy un profesional que hace un trabajo y punto, entonces para mí internet en ese sentido es comodísimo, súper cómodo o sea yo no tengo ningún problema en, ver a la gente ¿sabes? Yo no tengo ningún problema, pero me toca las pelotas es que «¡ay mira!» no, mira no o sea no, el día que quiera vender mí enfermedad para beneficiar a mí trabajo lo vendo a El País Semanal [...] y así consigo curro seguro.

El ordenador como instrumento de trabajo y/o en muchos casos de calidad de vida es como ya fue comentado, una referencia de los ciclos de vida cotidianos, pues muchas veces ayuda a diferenciar cuando se está o no trabajando. E1 lo comenta de esta manera: “yo me levanto por la mañana, me ducho, me visto, y me siento a trabajar ¿sabes? enciendo el ordenador, desayuno delante del ordenador normalmente, y no suelo, parar, o sea paro a la hora de comer” o E13: “llego, me conecto [...] hasta las siete y media, entonces, ya cierro el ordenador”. Incluso, para E14 quien comenta no ser muy disciplinada ni tener un horario rígido de trabajo: “mientras trabajas, a veces, si están los niños dando una vuelta, bueno, juegas un poquito, pero, sabes que tienes que estar en el ordenador”.

Así mismo, como fue comentado en el capítulo anterior, el ordenador, junto a internet, móvil, impresoras, fax, entre otras herramientas agrupadas generalmente en una habitación particular, componen el despacho u oficina, el sitio que la mayoría de las entrevistadas relaciona con la acción de trabajar. E14 explica que estos objetos son la clave: “realmente, con un ordenador, una línea ADSL y un móvil, tú puedes trabajar desde cualquier lugar”.

«Desde cualquier lugar» implica trabajar incluso fuera de la oficina dispuesta en casa. A partir de esta naturaleza móvil de las TIC, teléfonos, ordenadores portátiles y redes inalámbricas, es factible recorrer diferentes espacios al mismo tiempo que se labora, sea en el interior del propio hogar, o fuera de éste como es el caso de las teletrabajadoras móviles, pero también el de aquellas que eligen trabajar en otros momentos y lugares. E2 lo explica: “para mí eso es comodísimo, llegan vacaciones lo primero que viaja es el ordenador”, o E14:

mis suegros viven en el Montsià, y, bueno, allí, ADSL no tienen, pero incluso traemos el ordenador portátil, nos conectamos vía teléfono y yo, por ejemplo, he trabajado allí en semana santa [...] las tecnologías, hoy en día lo que tienen es esto, que si tienes, bueno, los medios, te da mucha flexibilidad.

En este sentido, las TIC flexibilizan el espacio y el tiempo y permiten que el trabajo pueda efectuarse en casi cualquier lugar y momento. Así mismo, facilitan la realización de las actividades de trabajo, puesto que permiten almacenar y distribuir una gran cantidad de información. E17 habla así sobre las TIC: “no sé, me han caído del cielo. Yo echaba horas en la biblioteca para buscar documentación y, mi trabajo era mucho más lento. Internet hace que, *plap*, ¡sepas algo enseguida! Que tienes una duda, mandas un *email*, que tienes no sé qué [...] todo es, más rápido, más fácil”.

Más allá del ámbito laboral, internet está completamente integrado en la vida de las entrevistadas, como ya lo comentaba E5: realizar gestiones bancarias y administrativas, hacer diferentes compras (comida, ropa, libros, muebles, artefactos varios), viajes, buscar información, comunicarse con amigos y/o familiares. Ésta no es una herramienta sólo ligada al trabajo; para E8 es parte esencial de su vida: “yo soy una persona que vive de la tecnología desde siempre entonces, para mí, es una herramienta más, no es nada ajeno, es una cosa que manejo muy bien, y hasta la peque”. Como lo afirma E8, esta importancia de la tecnología es asimilada de la misma forma por los hijos quienes están socializados desde muy pequeños con su uso y funcionalidad: “els nens no escriuen encara, bueno, pràcticament ja escriuen, ja m’han fet algun correu en algun moment [...] té quatre anys, la petita encara no, té dos anys, però bueno, fer quatre lletres, i enviar-te un correu: «Mami que estiguis bé» (E19).

Debido a esta importancia de las TIC y en este caso de internet, algunas teletrabajadoras por cuenta ajena que cuentan con una línea ADSL pagada por su empresa, tienen contratada otra línea personal para así poder acceder a todo

tipo de portales ya que el acceso facilitado mediante el ADSL corporativo, limita el acceso a muchos contenidos web.

Hablando del uso del ordenador, ¿el sólo hecho de encenderlo/apagarlo es señal suficiente para todas que en ese momento se empieza/termina el trabajo? La mayoría de las entrevistadas comentan la dificultad de estar completamente desconectadas, puesto que el poder llevar el trabajo a casa entremezcla dichas esferas tradicionalmente bien diferenciadas. Hay quienes ni siquiera apagan el ordenador como E12: “cuando acabo de trabajar no apago el ordenador, entonces estoy pasándome cada dos por tres para ver si tengo algún mensaje, que podría apagar el ordenador y hasta el día siguiente, pero no. Pero bueno, es una cosa que tampoco me importa”, o E16: “tengo la tentación, de a las nueve de la noche (ríe) abrir algún correo”. Pero esto también ocurre en el otro sentido, de gestionar cuestiones personales en horario laboral vía TIC, es decir, tampoco se desconecta de la vida familiar o personal:

al final del dia dic: «Osti, avui he hagut de gestionar quaranta missatges i a lo millor part d'ells han sigut enviar un missatge al pediatra i un altre al pare de la nena i un altre al col·legi per inscriure a la nena al cursillo de natación». I és que al cap del dia està tot barrejat (E21).

«Todo está mezclado», las TIC permiten conectar dichas esferas tanto en un sentido técnico y simbólico: “passo del meu telèfon mòbil al meu telèfon personal i em desconnecto, i el dilluns ja em connectaré” (E19) o E6, quien comenta de forma jocosa lo que ocurre cuando estando trabajando en casa y sus hijos la contactan vía TIC: “las utilizo con ellos cuando están por casa o por móvil, aunque les digo que no me llamen al móvil que estoy reunida. Y me preguntan si pueden tomar un Aquarius, ¡te cagas de la risa!”.

El móvil es otro artefacto que transmite conexión y disponibilidad permanente, al permitir integrar funciones de voz y datos con su conexión a internet, es además una tecnología práctica y accesible: “el *email* me llega a mi móvil todos los días, yo miro aquí y tengo mensajes nuevos que puedo mirar en un momento dado, entonces, es una manera de no desconectarme demasiado de la empresa”

(E8). E13 lo adapta a todas las situaciones y lugares, incluyendo el lugar de la casa destinado al descanso: “utilizo mucho el móvil, el correo en el móvil. Por la noche incluso. Es muy cómodo. Te metes en la cama y dices: «Voy a mirar si me han cambiado alguna reunión» o algo para mañana que es muy importante”. Esto indica que no hay ningún lugar desde donde las TIC imposibiliten la opción de estar vinculada al trabajo.

Así pues, sea consultado desde el ordenador o el móvil, el *email* está siempre presente aguardando un contacto en forma de respuesta, pregunta o aclaración; por ello resulta difícil permanecer completamente desconectadas durante noches, fines de semana o vacaciones: “esa es la forma de contactarme, por *email*, y tenemos ese pacto, o sea, al menos, el fin de semana, al menos reviso un par de veces el *email* [...] No es que a las 8 desconectes, no es que a las 8 suelte el ratón, es que sigue” (E15). E9 reflexiona sobre este aspecto en el sentido de las paradojas que encierran las TIC, puesto que a la vez que permiten flexibilizar la forma de realizar el trabajo, aportando un margen mayor de autonomía, también te atrapan; ahora permanecer desconectad@s es una difícil prueba: “es un poco la doble moral, ¿vale? Te damos para que puedas trabajar en casa uno de estos días, que no son ni explícitos ni diciendo ni que sí ni que no, pero por las noches, te ves obligado a trabajar muchas veces ya, poniendo de tu propio tiempo [...] te encuentras trabajando más horas”.

Aún así, las entrevistadas aclaran que se deben dejar claros los límites de hasta dónde deben estar obligadas a responder al trabajo. Este punto será ampliado en el capítulo dedicado al tiempo y las relaciones, pero se retoma debido a que los objetos son los que median esa relación. E15 lo expone: “te facilitan un teléfono móvil, a ver, yo lo estoy intentando realmente... (ríe) evitar, porque no quiero ya, estar totalmente ubicable todo el tiempo”, o E4:

lo de estar el teléfono siempre sonando y era siempre un sobresalto hasta que dije «esto, hasta aquí hemos llegado», yo me voy de vacaciones y es que me tengo que llevar el móvil del trabajo y yo estuve de baja de maternidad y estuve con el móvil y el portátil todo el día, y entonces, son

cosas que según ha ido pasando el tiempo yo he visto que teníamos que modificarlo, porque no era vida.

Aunque es claro que las TIC permiten una conexión continua, también es aclarado por muchas de las entrevistadas que trabajar más no depende exclusivamente de esto; también va implícita una cuestión personal. Como lo afirman, «echar más horas», es una práctica que también se realiza asistiendo a un despacho de empresa; E16: “me pasa igual, o sea, me pasaba igual estando aquí [en la empresa]. Lo que pasa es que ya sabía que yo salía por la puerta y es que aunque quisiera, no me podía conectar. Me quedaba aquí”. E9 también realiza una interesante reflexión al respecto; ella considera que muchas veces es una opción personal el trabajar de más, en el sentido que al facilitar las TIC muchas de las tareas (laborales y domésticas) que antes al realizarlas de forma tradicional requerían una inversión mayor de recursos (tiempo y energía), ese tiempo restante puede ser usado de la manera que más satisfacción genere, para ella una de esas cosas es trabajar: “el hecho de que dedicamos más horas al trabajo, es parte de que todas estas cosas, ya no las tienes que hacer como antes, tienes más tiempo libre. Cada vez, no sé, es como si fuéramos más eficientes”.

Aparte de los nexos establecidos con el espacio y tiempo, las TIC están ahora presentes en las relaciones de trabajo establecidas. Pese a existir actividades laborales que requieren de más o menos contacto, en general siempre es necesario un mínimo aunque sea para enviar y/o recibir información; así el *email*, el *chat* o la telefonía IP, se integran a las opciones de telefonía fija o móvil.

Teniendo las plataformas disponibles, las teletrabajadoras establecen una dinámica particular de comunicación según los parámetros organizativos, las necesidades y/o las preferencias individuales, algunos prefieren el teléfono, otras el *email* o, el *chat*: “usamos el teléfono, pero usamos más el correo porque es más cómodo escribir, si tienes que mandar algún documento o lo que sea” (E12), o E22, quién destaca las ventajas del teléfono sobre el email o el chat, pues permite obtener otro tipo de información:

crec que la comunicació amb els missatges sempre ha de ser molt més prudent, de vegades escrivint... has de ser molt més subtil per dir segons quines coses, o les bromes o les ironies, costa molt que realment quedin, ¿no? En canvi en una conversa per telèfon... permet el luxe de riure, és a dir, i de fer les bromes que vulguis, o de dir-li a la persona que tens al... depèn de la confiança que hi hagi, el que et passi pel cap, ¿no? En canvi, en els missatges has d'anar una mica molt amb compte, amb segons amb què. Pot dir: «Ara que fa, què està dient i».

En muchos casos también tienen establecido cuándo es mejor usar cada herramienta; el *messenger* funciona como un buen sustituto virtual de una relación instantánea ya que les permite «ver» si la persona está disponible o no: “tenemos un *messenger* interno entonces es muy útil porque te permite, muchas veces a lo mejor llamas y te enrollas ¿no? O tal, el *mail* a veces que no lo ves, entonces por el *messenger* ves si la persona con la que quieres hablar está en ese momento conectado o no [...], es como muy rápido y muy directo” (E1).

El *messenger* al permitir un contacto instantáneo lleva a que incluso reuniones de trabajo se realicen en horarios poco convencionales: “jo per exemple amb el Marcos totes les reunions les fem a les onze de la nit per mitjà del messenger: «Escolta Marcos, ¿com tens això?» Jo sé que amb ell puc comptar en aquella hora” (E19). E26 resalta también la comodidad de dicha herramienta, aunque encuentra diferencias en su uso dependiendo de si está en la oficina o en casa; ella comenta que en la oficina anunciaba mediante los estados de esta herramienta la no disponibilidad en la pausa de la comida, en cambio en casa no lo hace, no le importa responder en el momento: “en a casa, és que ja ni poso que estic dinant. De fet, a vegades sento *ipim!*, missatge, i m'aixeco. Això no ho fas a l'oficina, no... no estàs pendent de l'ordinador”. Lo cual significa que en casa está más atenta al ordenador, puesto que es su herramienta de conexión al mundo laboral.

Por su parte el *email*, como uno de los principales instrumentos de trabajo, permite poner en circulación un gran número de documentos y de información imprescindible para realizar y/o entregar las tareas: “quasi totes les feines m’arriben per *email*. Bueno, m’arriben per *email* i les torno per *email*” (E18); “mi jefa sobre la marcha me puede preguntar algo, me manda un correo. Yo le miro lo que sea y le contesto, si le hago una nota, se la mando por correo electrónico” (E10). Como forma de comunicación, es en muchos casos la vía oficial, en el sentido de que queda constancia del contenido del mensaje. Pese a ello, algunas entrevistadas comentan la dependencia que se tiene del teléfono en España, en detrimento muchas veces del *email* el cual puede resultar más rápido y efectivo: “tú mandas un correo, y la gente no se lo lee, y te llaman por teléfono; hay mucha tendencia al teléfono, ¿no? [...] fuera, lo que tú envías por correo, es como si lo estuvieras diciendo, tiene el mismo valor, aquí todavía, no”. (E14). También de esta forma lo encuentra E5: “en España nos gusta llamar [...] les encanta llamar y ver que existes y que no existes y que tal”.

Igualmente, el *email* como herramienta permite «escoger» en qué momento establecer la relación y organizar las ideas para que la comunicación sea más efectiva; E2 lo explica: “la verdad es que prefiero mucho más el *email* porque así cuando yo puedo lo leo y respondo con los 5 sentidos”. Dicha versatilidad, es la que permite conectar en fines de semana, noches, vacaciones, o incluso al mismo tiempo que se está a cargo de los hijos, dada la posibilidad de interrumpir y reiniciar la actividad sin detrimento de la calidad del resultado. También en el caso de las entrevistadas vinculadas a organizaciones y proyectos internacionales, el *email* ayuda a efectuar un mejor seguimiento del trabajo, puesto que debido a las diferencias horarias es necesario estar atentas a la gestión realizada desde otros países para así organizar su día a día: “se chequea el *email* a primera hora, antes de empezar, incluso, a, tomar el café” (E15) y E9 “trabajo con gente de medio mundo, entonces, claro, hay gente trabajando mientras yo duermo, entonces, suelo mirar *email*”.

Así, el *email* se percibe de una forma menos amenazante respecto a otras tecnologías, en el sentido que pese a que permite conexión al mundo laboral en todo momento y lugar, deja un espacio para decidir acceder y atender el trabajo en aquellos momentos diferentes a la jornada laboral diaria. E6 y E8 lo explican por ejemplo, frente a lo que significa el móvil: “el móvil no lo apago porque el móvil es para todo, lo que hago es que depende a qué hora y quién llame no lo cojo. Lo que no hago es coger el móvil igual que antes porque las horas no, correos sí”; “[el móvil no lo apago nunca] o sea, el fin de semana no tienes llamadas de trabajo, no sueles tenerlas, pero sí te conectas al *email*”.

Más allá de la centralidad del ordenador y de internet en el teletrabajo, el teléfono (móvil y fijo) sigue siendo uno de los medios de comunicación más comunes: “y somos las tres las que nos duele ya el brazo de estar con el teléfono” (E16), ya que es la forma más inmediata y cercana de contacto interpersonal que puede establecerse a distancia. E23 lo explica:

poden fer una trucada o pel mòbil, et pots connectar a l'ordinador en un moment; a mi a la tarda m'han trucat clients, vull dir, al mòbil, i llavors, a la tarda, doncs espera un moment, t'ho envio per correu ara en un moment, clar això et facilita molt... qüestions d'aquest estil. Que no hakis d'estar a la feina, però que estant a casa o estant en un moment del teu temps, fora del horari laboral, però en canvi... hi ha moments que requereixen, ¿no? De que hi siguis i llavors doncs fas accions concretes, ¿no? I això també et facilita, vull dir crec que això és un avantatge, ¿no? Perquè et soluciona a vegades paperetes, importants.

¿Disponibilidad permanente? Como fue explicado anteriormente y será ampliado en el capítulo dedicado al tiempo, una parte importante de esa disponibilidad está permitida por las trabajadoras. E25:

jo mai m'han dit, apaga el mòbil quan surtis de treballar, o no l'apaguis. És la decisió, és lo que et deia, particular el que el decideixis tenir-lo obert o no. Llavors jo com comparteixo el mòbil amb la feina però també és el particular, ¿doncs l'avantatge? Doncs que el mòbil particular no l'has de



tenir, ja que tens un consolidat per totes dues funcions. La desventatg, que et poden trucar un dia a les dues de la matinada que s'ha caigut el servei d'un entorn molt crític i necessiten la teva ajuda [...] Tu tens l'habilitat o la decisió final de dir: «mira apago el mòbil perquè jo ara me'n vaig quinze dies i vull desconnectar del tot». I ho pots fer, però això va amb el caràcter i hi ha qui no es queda tranquil·la, i dius: «i si ha passat algo o no me n'he adonat i ha hagut alguna cosa».

Integrar la vida personal y profesional en un mismo artefacto como es el móvil, es una opción por la que optan muchas de las entrevistadas. Aunque dificulte la desconexión, ayuda muchas veces a gestionar mejor la vida personal y laboral.

E19:

jo no estaria on estic sense mòbil. [...] a mi el fet que jo pugui estar fora i que, o sigui, que et puguin contactar en qualsevol moment, o anar a una reunió i tenir l'opció de deixar el telèfon i dir-li: «Amparo, perdona, me van a llamar de casa, es urgente». I sona el telèfon amb un *jbip!* I dir-te: «Surt», i parlar amb els teu pares perquè acaben de, perquè acaba... amb el teu pare perquè acaba d'anar pues al metge i dir-te quin és el part, o que sigui una emergència en un moment determinat.

Para otras, el poder diferenciar el teléfono de casa y del trabajo facilita conservar un poco de privacidad y tranquilidad: “el mòbil el tinc més aviat per estar localitzable, per no donar el número de casa” (E26). Este aspecto de tranquilidad o de «menor» conexión del trabajo, sigue pasando por una cuestión de horarios, aunque esto no implique una desconexión radical del mundo laboral debido a que los objetos siguen estando «conectados»: “yo puedo conectarme desde casa y lo hago, a través del móvil, del portátil, pero sé que yo a partir de una hora determinada tengo otras obligaciones, y además, son las que voy a cumplir con prioridad” (E8), o E7: “a mí me llaman, a lo mejor, por la tarde, y sabe que estoy con los niños. Entonces digo: «No, ahora no puedo». «Vale, vale, pues cuando puedas, llámame»”. E19 explica que es necesario saber cuándo y cómo es conveniente contactar a otra persona del equipo, siendo conscientes que estas

personas no tienen por qué estar permanentemente disponibles para el trabajo; si esto era posible antes de las TIC, ahora también:

jo per exemple sóc molt respectuosa, si truco a partir de les sis de la tarda, sempre pregunto: “Escolta, ¿pots parlar? «No, escolta, pues sinó t’envio un correu i demà ho parlem», i s’ha acabat el tema. Hi ha moltes solucions, vull dir que no tens perquè. Hem estat sempre sense mòbil i el fet de tenir mòbil no vol dir que ho puguis.

Para E3, el teléfono se ha convertido en algo más que una herramienta de trabajo; es la forma de contacto más frecuente mediante la cual establece relaciones profesionales en su día a día, llegando incluso a convertirse en su medio predilecto: “a veces pienso hasta que me relaciono mejor por teléfono que cara a cara (ríe), últimamente lo he pensado, digo «ijo, esto me está antisocializando!»”.

Aunque las relaciones interpersonales en el teletrabajo serán tratadas en un capítulo posterior, es clave introducirlas aquí pues son los objetos los cuales median esa interacción. De este modo cabe preguntarse ¿es frecuente el contacto de las teletrabajadoras con personas de su entorno laboral? Básicamente depende de la necesidad, tanto de la tarea como personal. Se observa que ellas pueden establecer relaciones en la medida que lo demanden, lo que se modifica es el medio de interacción que ya no es cara a cara sino electrónico: *email*, teléfono y *chat*; estas herramientas les permiten estar en contacto continuo con el trabajo sea para cuestiones laborales o también de amistad como lo comenta E3: “con mis compañeros, hay algunos con los que hablo todos los días pero de charloteo, de ocio como yo digo ¿sabes? O sea yo el teléfono lo utilizo mucho y cuando se trabaja en teletrabajo y solo, me parece que es importante”.

Pese a que la mayoría encuentra importantes ventajas en las TIC, E4, E26 y E9 comentan que estas pueden dar lugar a confusiones y en muchas ocasiones retrasan la comunicación; el primer aspecto lo explica E4: “muchas veces, la falta de comunicación o el dar las cosas por hecho, como que lo has dicho... en un cara

a cara muchas discusiones no serían ni la mitad que por teléfono”, además que la ausencia de información no verbal puede ocasionar confusiones: “és una tonteria, però, estar al telèfon, parlant amb un altre, i fer-nos un tip de riure pel que ha dit, i veure la cara de l’altre, està molt bé, clar, això jo no ho tinc” (E26). El segundo aspecto que lo explica E9, refiere a que cuando se necesita contactar con alguien y no es posible porque esta persona no está disponible, el trabajo queda limitado, en cambio estando en una empresa esto es más sencillo de resolver: “no pillas a la gente en los sitios, por teléfono es un lío, no puedes hablar con nadie, no ves pasar las cosas, entonces, tú mismo te das cuenta de que es un aislamiento muy grande, trabajar en casa”.

Esta falta de contacto lo perciben las trabajadoras sobre todo en función del resultado del trabajo, más que de los lazos de amistad que se puedan crear. E8, E9 y E23 perciben que el estar físicamente con el grupo lleva a dinamizar las tareas y resultados, a que se genere un conocimiento en la interacción y el diálogo presencial, sobre todo cuando los proyectos están en fases creativas: “lo que tienes que venir a la oficina, y hablar con la gente. No sirve el email, no sirve el *messenger*” (E9) y E8: “al venir aquí, hablas con tus compañeros, salen temas nuevos hablando con tus compañeros «ah, pues mira, a ver si te puedes venir conmigo para tal» y esas cosas salen, a veces, tomándote un café o de estar sentado al lado”.

Y sobre el control, ¿cómo se ejerce cuando no se está en un mismo lugar? Ninguna de las entrevistadas ha expresado que mediante las TIC se ejerza sobre ellas una supervisión directa, puesto que el cumplimiento de objetivos es la forma que existe de asegurar si se trabaja o no. En este sentido, el «compromiso» parecería ser una nueva forma de control interno. Respecto a la supervisión, E3 encuentra que el trabajar en casa cuenta con una importante ventaja: “el no tener aquí a nadie observándote, eso también yo lo valoro mucho porque no necesito que nadie me observe [...] a mí que sentirme observada me pone muy nerviosa, entonces te da mucha libertad en ese sentido”.

Entonces, ¿existe un control explícito mediante otras herramientas como el teléfono? En general comentan que reciben llamadas no para controlar si están trabajando, sino porque se requiere algo. Pese a ello, como ya ha sido comentado, las TIC al permitir conexión continua pueden generar una sensación de invasión de la privacidad, de control sobre el tiempo personal, como lo comentaba anteriormente E4: “me voy de vacaciones y es que me tengo que llevar el móvil del trabajo y yo estuve de baja de maternidad y estuve con el móvil y el portátil todo el día y entonces [...] son cosas que se han ido limando según he ido viendo que me podía llegar a afectar a mi vida personal”.

### 3.2.2. DomésTIC@

Todo depende. Si un día estás muy liada en trabajo y estás muy concentrada [...] no me levanto en toda la mañana y a lo mejor está la cama sin hacer. Y otros días a lo mejor estoy más relajada, y eso, hago algo, me levanto, hago la cama, me levanto, pongo una lavadora (E12).

En la mayoría de los casos, el teletrabajo implica mantener una conexión constante con el mundo laboral, pero también en el caso del teletrabajo desde casa, una conexión permanente con el mundo doméstico, al menos desde una base física de espacio compartido. Aunque la cuestión de la flexibilidad horaria se desarrolla en el punto 3.3, es evidente que el estar en un sitio propio posibilita realizar actividades que antes eran imposibles, tales como tener más accesibilidad al cuidado de los hijos o en las tareas de casa, tal y como era expresado por E12 al inicio de este apartado. Aquí objetos domésticos como electrodomésticos, mobiliario, utensilios de cocina, entre otros, están ligados a actividades varias como lavar la ropa, los platos, limpiar y cocinar, o incluso dormir una siesta en el sofá. Estas actividades son parte diaria de la jornada de la mayoría de las entrevistadas: “quan estic a casa, les tasques aquestes van combinades amb posar rentadores, preparar el dinar, o preparar no sé què. O sigui: «Ara faig una hora de no sé què i després em posaré a fer... », o sigui, vas

combinant. I quan estic al despatx fent també tasques on-line estic només fent això” (E21).

Tal cual ha sido comentado por E12, E22 aclara que dichas interferencias domésticas existen en mayor o menor grado en la medida que cada cual lo permita, dependiendo muchas veces de la carga de trabajo de un día o periodo determinado, puesto que realizadas sin control interferirían negativamente en la productividad diaria. De la misma forma, en muchas ocasiones los «tiempos muertos» o las pausas de descanso, son «aprovechadas» para adelantar algún tipo de tarea específica; muchas puntualizan que esto es una ventaja, ya que si asistieran día a día a una oficina, al volver a casa estaría el trabajo doméstico acumulado. Varios ejemplos de ello son los expresados por E20, E24, E26 y E17: “quan descansi, perquè tots descansem, mentre altres fan el cafè, doncs jo penjo la rentadora. O estic a casa i mentre... estàs treballant, doncs s’està fent el... sopar (E20), E24: “a vegades, si estic treballant, aprofito i dic: «Mira, faig un descans» i aprofito per rentar plats o estendre la roba; i sí que aprofito, abans de posar-me a treballar, abans de seure’m a la cadira, aprofito per fer alguna cosa, netejar el lavabo o...”, o E26: “si estàs de la feina, i o bé, fas una altra cosa, o vas a fer un cafè amb algú, o... alguna cosa així, o parles amb la gent. I a casa dius: «Ostres, posaré la rentadora». Que res, són cinc minuts, perquè la poses i ja està. Després són altres deu minuts perquè l’estens”. E17 lo explica de la siguiente forma:

si te paras un momentito para hacerte un café, mientras te lo preparas, aprovechas para poner la lavadora. Que no sé, pierdes cinco minutillos, que muchas veces ya lo dicen, que de vez en cuando, trabajando, tienes que tomarte un descanso. Pues, ese descanso, aprovecho y pongo lavadoras, hago no sé qué, que también repercute positivamente porque quiere decir que cuando terminas de trabajar, todo esto ya lo tienes hecho.

Implícitas en estas nuevas prácticas simultáneas al trabajo, viejas rutinas se continúan repitiendo como es la del café comentada en más de la mitad de las entrevistadas. El café sigue siendo un momento corto de descanso o desconexión del trabajo, hasta el punto que se convierte en la conexión de vuelta al hogar como le ocurre a E18: “jo penso que estic a la feina, però quan m’aixeco per fer un cafè o així, estic a casa”. Aunque ahora el café carezca del componente social al que está ligado en la empresa, dos entrevistadas sí encuentran la manera de continuar dicha práctica social, encontrándose con amigas o vecinas en sitios cercanos a sus casas.

El cocinar y permitir comer en casa, es también uno de los efectos del teletrabajo. Pese a que algunas entrevistadas llevaban su propia comida al trabajo de oficina, ahora existe la opción de comer en un espacio personal como la cocina o el comedor, aunque algunas continúen haciéndolo delante del ordenador. Este hecho tampoco implica que inviertan una gran cantidad de tiempo en esta labor, comen cosas reservadas desde el día anterior o alimentos fáciles y rápidos de preparar: “parar a comer es, lo mínimo [...] un día que haya demasiada comida del día anterior, comes sobras recalentadas y rehechas, pero bueno, comes casero, digamos. Que no comes en un bar” (E17), o E10: “tema de comida y tal, me lo organizo igual que si viniera a trabajar, o sea, lo tengo hecho para cuando baje a las tres (ríe) esté preparado”. En el otro extremo a lo realizado por E10, está E16 quien incluso intenta trabajar y cocinar al mismo tiempo obteniendo no siempre los mejores resultados: “el otro día [...] yo estaba hablando por teléfono, puse a cocer el arroz, y se me quemó. Pues entonces cuando fuimos a comer, nos comimos un *sandwich*, hija, ¿qué le vamos a hacer?”.

Aunque la mayoría de las entrevistadas encuentra posible e incluso conveniente alternar prácticas laborales y domésticas cuando la carga de trabajo lo permite, esto no se aplica a todas. Cerca de una tercera parte procura no realizar ninguna labor ajena al trabajo a menos que sea imprescindible, pues comentan que ayuda a separar trabajo de vida privada: “si veo un vaso de agua ahí en medio yo no me lo voy a llevar, yo estoy trabajando y estoy trabajando, ya después de mi

trabajo hago el resto de tareas que no tienen nada que ver con el trabajo, soy así no sé [...] procuro distinguir, eso lo tengo muy claro” (E4). En la misma forma lo expone E5:

si estoy muy muy cansada me echo una siesta pero si no nada [...] no te levantas y estás dando vueltas porque eso es al principio, cuando no tienes sistematizado pero tienes que entender que es tú espacio de trabajo y tú tiempo de trabajo y que es para trabajar, no es para hacer la compra, poner una lavadora y fregar los platos, no, nada, los platos y la lavadora se hacen en un momento distinto.

Aún así, la flexibilidad encontrada en el teletrabajo tampoco implica disponer libremente del tiempo al estar en casa, pues al fin y al cabo *tienen* que cumplir con un trabajo; pese a ello, y dependiendo de las preferencias de cada cual, es básico para todas la comodidad que se desprende del hecho de trabajar en casa, al ser un espacio dispuesto como cada una quiere, con las interrupciones que cada cual se marque y habitado por objetos y personas cercanos. De esto se desprende el hecho de integrar actividades diversas en el día a día laboral: dormir una siesta en el sofá, hablar con familia y amigos, realizar labores domésticas, atender algo de interés particular, etc. Incluso lo hace E5, quien expresaba unas líneas más arriba que intenta separar y utilizar la jornada laboral solamente para lo relacionado con el trabajo; en un momento posterior aclara: “a las 8 menos cuarto estamos trabajando hasta las 2 de la tarde, un *stop* y luego a las 2, bajo a la perra, me doy una vuelta, a veces me tomo una caña, otras no, me hago un microsueño y luego ya vuelvo a trabajar”.

Para concluir, con el teletrabajo un nuevo mundo de objetos personales habita espacios antes estrictamente industriales/profesionales. Esto evidentemente lleva a que sea más difícil gestionar las esferas que la modernidad se empeñó en delimitar y separar claramente: las *working-homes* son ahora una nueva (y antigua) realidad.

### 3.2.3. EstÉTIC@

El aspecto físico y en particular la ropa es otro de los elementos sobre el cual el mundo del trabajo ha tenido un importante impacto. Aunque el uniforme hoy en día sigue presente en una multitud de oficios, no aplicaría para ninguna de las profesiones desarrolladas por las entrevistadas. Aún así, de forma general el trabajo y las organizaciones siguen de una u otra manera condicionando el aspecto físico de sus empleados: una vestimenta «formal y sobria» suele ser el común denominador. Esto no pretende negar que en la actualidad algunas empresas empiecen a considerar que la vestimenta de sus empleados debe estar más acorde a los gustos personales de cada uno que a un estilo *in*-directamente impuesto.

En general, con el teletrabajo es claro que existen más posibilidades de elección frente a las modalidades convencionales de trabajo, aunque el hecho de querer trabajar en una habitación específica, sea como despacho, la misma habitación donde duermen o el salón, es también una elección propia. Así es como, la ropa sigue conservando para algunas una relación directa con el trabajo en el sentido que ayuda a consolidar su estatus de trabajadora: “me arreglo como si fuera a venir a la oficina, me pongo de punta en blanco, me pinto” (E16), o E4: “tampoco me arreglo como para ir a una oficina [...] pero bueno procuro siempre también estar cómoda, no de decir «joder estoy trabajando y estoy aquí con el pijama» pues no me sentiría tampoco cómoda porque parecería que no estoy trabajando”. Para otras, el cómo estén vestidas no afecta de ninguna forma su trabajo ni su percepción como trabajadoras, es más, consideran que ese es uno de los beneficios de trabajar en casa, estar cómoda ya sea en ropa informal o en pijama como lo dice E17: “hay veces que puedes ir en pijama, delante del ordenador, si te da la gana, o ducharte luego, o lo que sea” o también E14: “hoy tengo que ir a trabajar [a la empresa], me tengo que vestir, me tengo que poner como para trabajar, mientras en tu casa, estás en chándal, en pijama, lo que quieras”.



Tal cual ha sido observado, el teletrabajo modifica algunos patrones ligados a la apariencia física en el sentido que no impera la necesidad de vestirse formalmente y estar «bien arregladas» para ir a la oficina. Este aspecto es claramente visible con E2 quien desarrolla diariamente las dos modalidades de trabajo y puede compararlo en directo: “cuando estaba de baja por maternidad que al mismo tiempo teletrabajaba, tenía muchas ganas de quitarme el chándal y ponerme los tacones e irme a trabajar [...] a mí el salir al trabajo 1 [el trabajo convencional] me supone todos los días ponerme el traje, los tacones y el maquillaje”.

Esta cuestión no implica un abandono «estético» de las teletrabajadoras pues aún siguen teniendo necesidades de salir en medio de su jornada de trabajo: algunas continúan asistiendo determinados días a la oficina, otras necesitan hacer visitas relacionadas con el trabajo o salir por cuestiones personales como dejar y/o recoger a sus hijos al colegio/guardería, sacar al perro o ir al banco, etc.: “me visto porque tengo que salir a la calle sino yo trabajo en pijama, dicen que tampoco se debe pero yo trabajo muy cómoda en pijama (ríe)” (E3). Aún así, lo que supone un cambio real, es el hecho de invertir menos dinero en ello. Es decir, el no tener cada día que estar obligadas a vestirse formalmente hace que necesiten comprar menos ropa: “lo de la ropa lo he notado muchísimo. Este año apenas me he comprado ropa” (E12).

Mito o realidad, el teletrabajo realizado desde casa genera cambios estéticos importantes en la medida que ya no impera la necesidad de vestirse o arreglarse de una forma determinada para asistir a un lugar y «encajar», reflejando además profesionalismo. El trabajo es evaluado en sí mismo, las presiones sociales e incluso institucionales sobre la ropa o el aspecto, se trasladarán a otros ámbitos, aunque desprenderse de ello no es fácil ni muchas veces estrictamente necesario. La libertad sobre cómo arreglarse o vestirse (o no hacerlo) vuelve a ser, una decisión personal.

### 3.3. Ser/estar y la tele-realidad temporal

El espacio y el tiempo influyen en buena parte en lo que somos. Dependiendo de dónde estemos nos comportamos de determinada forma y, el estar en un sitio u otro viene muchas veces establecido por el factor temporal (y al revés). Para occidente el reloj ha llegado a convertirse en un artefacto imprescindible, tanto que se ha impuesto la necesidad de llevarlo en la muñeca, siendo para algunos casi parte de su cuerpo. También está el hecho de tener numerosas referencias en casa, en el coche y por supuesto, en la esquina inferior derecha del objeto utilizado para redactar este documento.

En el teletrabajo el tiempo sigue siendo un factor esencial ya que determina en primer lugar, cuándo iniciar la jornada y así organizar el día a día. Para algunas de las teletrabajadoras entrevistadas, la jornada diaria sigue siendo más o menos estricta mientras que para otras se torna maleable. Aún así, para todas sigue primando la importancia del tiempo aunque en un sentido menos impositivo que al ir a una oficina; aquí ellas tienen un margen mayor para elegir cuándo empezar, ir a comer, descansar o terminar, aunque esto último no siempre implica terminar a la hora «en punto» en la que supuestamente se acaba el día laboral, ya que también puede suponer trabajar durante más tiempo.

En este orden de ideas, ellas eligen cómo organizar su tiempo aunque claro, siempre en el marco de *tener* que cumplir con unas tareas que por más que apetezcan son *impuestas*. E9 lo explica así: “nosotros no trabajamos por horas, trabajamos por objetivos, entonces, tenemos que tener un trabajo hecho para un día, y cómo lo hagas, es tu problema”, E8 “¿que tú quieres llevar a tus hijos al colegio? O empezar a trabajar a primera hora de la mañana, o trabajar por la noche, puedes hacerlo sin ningún problema” y E14: “tú en definitiva haces tu trabajo, y mientras cumplas, no importa ni el cómo, ni el cuándo, ni en qué circunstancias, ni tienes que dar explicaciones”.

Por otro lado, se encuentra quienes se organizan al mismo ritmo que si estuviera en una empresa: “yo tengo un horario como si estuviera en una oficina, exactamente igual” (E1), E20: “Però si no m’agafo un horari, acaba passant que,

perdona però tanta flexibilitat a vegades és excessiva, llavors intento tenir un horari, ¡intento tenir un horari per anar a la piscina!” y E7, quien comenta que aunque todo esté mezclado, el tener un horario más estricto ayuda: “si consigues hacer eso, el tener los niños en el colegio, tú haces tu jornada hasta tal hora, apagas y vámonos... yo durante un tiempo ya lo hice así, y funciona muy bien”. E16 explica que al haber pasado por varios proyectos de teletrabajo, es posible encontrar equipos de trabajo con ambos tipos de organización del tiempo, flexible o estricto: “hay gente, por ejemplo, que aunque estés teletrabajando, impone un horario, es decir, te tienes que estar conectada hasta las seis de la tarde, y otra gente que le vale con que estés conectada tres horas, y a lo mejor te llaman a las ocho de la tarde”.

En este sentido, la organización del tiempo generalmente fluctúa entre estos polos de dedicación exclusiva y de momentos de total flexibilidad, dependiendo de la preferencia personal, la esencia de la tarea y la prioridad de dicha tarea. Como lo expresa E18: “però és clar, és que això em costa molt dir-ho perquè depèn molt. Depèn molt de la feina, depèn de la prioritat de la feina; és que no sé dir-t’ho. Ara, per exemple, porto uns dies que potser treballa dotze hores al dia, ¿no? I hi ha dies que treballes tres o quatre”, o E25: “llavors hi ha setmanes que si tens algun projecte important, alguna entrega o alguna fita, doncs a lo millor la fas «24 per 7», i hi ha setmanes que només pots treballar al matí o decideixes només a la tarda”.

En esta medida, el teletrabajo supone un cambio en la percepción y organización del tiempo. Dicho cambio es más evidente en algunas de las entrevistadas como E6 quien manifiesta «no hacer nada parecido a una jornada laboral» o también E9 quien expresa que su trabajo al depender más de objetivos que de horarios, hace que pueda trabajar 30 horas en una semana, pero así mismo 60 horas en otras. En ambos casos no ocurre nada, ni castigo ni recompensa, el fin último es realizar un trabajo más allá de ceñirse a una «jornada tradicional» de 40 horas por semana. E25 señala:

pots amoldar-te, doncs, la teva vida personal amb la professional. I al meu cas no m'importa, doncs, a lo millor de dir, no he anat a treballar l'horari laboral d'mi empresa que és de vuit a dues, que estan en jornada intensiva, però jo he treballat de quatre a vuit. O no he treballat perquè no havia de fer res. El fet és que a nosaltres no ens paguen per l'horari, per la presència física al teu lloc de treball.

Al estar el trabajo en casa ocurre también que algunas referencias temporales desaparecen, por ejemplo para E15 quien explica que sobre todo al principio era «como si no se diera cuenta del paso del tiempo»: “estás horas y horas, ¡uy! Ya se han hecho las ocho, ¿no? Y sobretodo en verano que todavía hay luz, y dices: «con razón estaba tan lenta»”, o E3 y E1 respecto a sus horas de comida: "la hora en la que comía pues cuando tenía hambre, tampoco tenía un horario" (E3); “de repente me doy cuenta «¡ostras no he comido!» ¿sabes? que si estás liado...” (E1).

Pero también ésta percepción del tiempo es difícil desligarla de los horarios tradicionales de oficina. E16 aclara que pese a que lleva más de un año teletrabajando, le es inquietante terminar su jornada antes que sus compañeros quienes sí se desplazan a la empresa. La fijación por seguir un horario en el que hemos estado socializados por generaciones no es fácil de modificar: “yo siempre tengo la sensación de que hago poco [...] porque mis compañeros se quedan y yo me he desconectado, pero a lo mejor mis compañeros han llegado a las diez o a las once, y yo estoy trabajando desde las nueve menos cuarto”.

Así pues y pese a que no cumplan un horario estricto, muchas toman como referencia los horarios de oficina sea porque les ayuda a mantener una distancia entre vida laboral y vida privada, o porque necesariamente tienen que tomarlos, ya que su actividad en algún sentido necesita del contacto con el mundo exterior, un mundo que normalmente tiene parámetros de trabajo rígidos: “intento trabajar sobre todo las horas laborables, que se supone que están mis compañeros de oficina” (E12) o E8, quien expresa que prefiere mantener el horario de oficina puesto que esas horas son las mismas en las que sus hijas

están en el colegio: “prefiero estar toda la mañana totalmente dedicada, que luego por la tarde tener que estar, conectándome y haciendo cosas, porque, ya te digo, que para mí esas dos tardes son para estar con ellas”. También E1 lo explica, en la medida que su trabajo debe mantener cierta sincronía con el resto del grupo:

te organizas como quieras... tampoco es organizarte como quieras porque durante el tiempo tengo *teleconference* con Barcelona, tengo que hablar con mis investigadores, hay veces que tengo cursos [...] entonces tienes que tener un horario de oficina, no me puedo poner a trabajar de 4 de la tarde a 12 de la noche porque en esas horas la gente no está.

En el caso de las autónomas ocurre lo mismo, ya que aunque no tienen la obligación de dar cuenta de su trabajo ante jefes, sí tienen un trabajo que cumplir antes sus clientes. Así, aunque tengan bastante control y flexibilidad sobre su tiempo, también alternan con temporadas de horarios más estrictos; E17: “disciplina, sí porque, no vas a fichar a ninguna parte, no hay nadie que te esté controlando, eres tú, entonces, si quieres a final de mes tener un sueldillo que sea un poco decente, o controlas las horas que trabajas, o quizá no salen los números”, o E22 quien explica como fluctúa su trabajo entre tener y no tener horarios, dependiendo por un lado de la cantidad de trabajo pendiente y las fechas de entrega, y por otro de las preferencias personales que tenga en un «día laborable»:

treballa pel meu compte i no tinc horari, doncs el dia que em convé no tinc horari, i aquell dia, m'escapo, el que sigui, vull dir, perquè porto molts dies a allà i penso: «Uf, fa molts dies que no veig botigues», o que no... i llavors ara m'he acostumat a anar a comprar el dimarts al matí, o un dimecres o un divendres, que bueno, anar a comprar roba o el que sigui, ¡un dissabte!, ¡És fatal, mare meva! ¿No? Amb lo tranquil que s'està comprant un dimarts al matí.

Pese a este «control» del trabajo impuesto desde la modalidad convencional, las teletrabajadoras tienen un margen más amplio de elección. Así mismo, en modalidades convencionales de trabajo cada vez más empresas proponen horarios flexibles para intentar suplir los inconvenientes de empezar a una hora fija, permitiendo iniciar y terminar la jornada entre una franja horaria. Este es el caso de varias de las entrevistadas quienes combinan el teletrabajo en casa con trabajo en empresas donde también aplica esta flexibilidad horaria.

Este margen mayor de control del tiempo se refleja claramente en el hecho de poder ahorrarse el desplazamiento a sus trabajos, hacer otras actividades en medio de su jornada, incluso dormir una siesta en el sofá y en general distribuir su tiempo en la forma que les suponga más conveniente. La primera de estas cuestiones de ahorro del tiempo de desplazamiento implica algo muy valorado: más tiempo de horas de sueño o como lo explica E1: “madrugas menos, duermes un poquito más” o E3, quien comenta: “yo me levanto 10 minutos antes de empezar a trabajar, si yo con los mismos horarios me tuviera que ir a una oficina, a qué hora me tengo que levantar, ¿a las 5 de la mañana?”.

Por otra parte, este tiempo también es aprovechado para realizar diferentes actividades, como dejar a sus hijos en el colegio/guardería, adelantar el trabajo, realizar algún tipo de tarea doméstica o de gestión por el barrio: “en lugar de gastar tres cuartos de hora en el transporte, pues este tiempo lo gasto en llevar a mis niñas al cole, me vuelvo a casa y me pongo a trabajar” (E10), E13: “el hecho de no tener que venir todos los días a la oficina, ya estoy ganado 40 km. de ida y 40 de vuelta, ya estoy ganando una hora de viaje. Una hora de viaje en coche que no me obligan a hacer, significa que estoy ganando una hora con él”, o E23: “el fet de viure fora de Barcelona, clar, són tres hores a la setmana, tres hores... aviam cada vegada que vens, que perds en viatges. I llavors jo aquest temps, els dies que em quedo allà aprofito per estar amb el nen”.

Aparte del tiempo empleado, el desplazamiento supone un desgaste de recursos y fuerzas, sobre todo cuando se habita en grandes núcleos urbanos como es el caso de las entrevistadas; supone un desgaste en el sentido de encontrarse todos

los días en un atasco o agobiada por un conjunto de personas que luchan también por llegar a sus lugares de trabajo. E17 lo explica: “estás en casa y estás relajadilla al final del día porque no has hecho mil kilómetros de caravana”, E7: “te viene muy bien porque tú por la mañana no vas con el agobio de, «¡ay! Que tengo que llegar al trabajo»”, o E16:

lo fundamental ha sido el no emplear tanto tiempo en el transporte, porque yo tendría que descontar unas tres horas de transporte entre ir y venir [...] Y hay veces que tardas, a lo mejor, un accidente o algo, tres horas en llegar aquí, llegas cansado, con una mala leche, y que no tienes ganas de hacer nada, y nada más que despotricar y tal. Yo creo que salud mental, en cuanto al estrés.

En este sentido, E8, E13, E14, E19 y E25 como teletrabajadoras mixtas (que continúan asistiendo a la empresa algún día en la semana), pueden elegir cuándo desplazarse; a menos que haya algo imprescindible, prefieren quedarse en sus casas y eso les genera una sensación de libertad, de autonomía.

Otra forma de optimizar el tiempo en sus casas es disponiéndolo de la manera como les resulte más productiva: “trabajar a mi aire, a mi ritmo, sin tener nadie aquí pegándome la colleja; sé que tengo que hacer el trabajo, escoges el horario que quieres, que trabajas las horas que... bueno, que mientras que tengas el trabajo hecho, pues lo haces en las horas que quieras” (E17), o E22:

jo d'aquesta manera m'organitzo l'horari com vull. Quan treballo al matí, que treballo molt bé, fantàstic. Que només he treballat tres hores al matí o només dues... o no n'he treballat cap, aquell matí... bueno, pues mala sort, ja les compensaré d'una altra manera; per a mi això és bàsic, vull dir, crec que és el gran avantatge del teletreball.

También, como fue comentado en el capítulo sobre espacios, este aumento de la productividad puede estar ligado con el hecho de estar en casa, en el sentido de la comodidad y el descanso que también se vive en ella. E7, E18 y E3 ofrecen claros ejemplos de esta situación: “a veces también por salud mental, te va bien

decir: «mira, acabo y estoy toda la tarde, me olvido del trabajo por la tarde, y vuelvo por la noche un poco ya, más regulada» (E7), E18 quien establece momentos de descanso: “després de dinar m’assec al sofà vint minuts i després continuo treballant” o E3: “he dicho «pues me pongo a ver la tele» y me voy a tirar toda la tarde viendo la tele y ahora pues mira, a las 8 y media, y he dicho, «me voy a sentar» y a lo mejor he estado 1 hora y he aprovechado muchísimo más en esa hora que lo que hubiera aprovechado durante toda la tarde porque estaba bloqueada”. O continuando con E18, quien debido a las particularidades que deriva de trabajar en casa, encuentra otros horarios más amenos:

m’agrada molt treballar de matinada i treballar a la nit perquè m’agobia fins i tot el soroll del carrer. A vegades, quan fan obres, tu estàs aquí treballant, o sents que si algú posa la tele, o que si algú està discutint o els paletes si criden molt... i la calor. Perquè és clar, jo abans tenia aire condicionat a la feina i aquí no.

Como ha sido comentado anteriormente, el teletrabajo permite también controlar las interrupciones, al depender estas de cada una:

ventajas muy importantes pues que cuando me pongo a trabajar me pongo a trabajar no hay quien me moleste [...] si tienes que desconectar un poquito desconectas vale no hay problema, pero si dedicas una hora de trabajo, una hora que rinde como por ejemplo tres o cuatro en oficina (E4).

Sobre este tema de las interrupciones y de la productividad varias señalan por ejemplo el ahorro del tan frecuente «momento del café». En las empresas éste tiempo de descanso suele prolongarse incluso más de lo previsto puesto que sirve también de «momento social». Aunque siguen reproduciendo esta práctica algunas de ellas frecuentando una cafetería o bar y/o quedando con otras personas, la mayoría lo realiza desde su casa de forma que apenas interrumpen su jornada, así lo hace E10: “pierdo incluso menos tiempo, porque aquí [en la empresa] si te tomas un café con los compañeros, media horita no te la quita



nadie, mientras que allí prácticamente, bajo, y me lo subo. Y sigo haciendo cosas”.

También, como ya ha sido señalado es claro que en casa existen nuevas interrupciones, pero ellas generalmente están supeditadas a la voluntad de cada una; E16 aprovecha para adelantar gestiones domésticas o personales: “algún mediodía, alargue más la comida, porque tenga que ir a la compra, o porque quiero ir a la peluquería o, algún día empiece más tarde a trabajar porque quiero ir al banco o porque tengo otro tipo de cosas. Y E22:

hi ha unes interferències també fins al punt que tu vols, o permets, o la feina t'està permetent. Si tinc temporades que estic més tranquil·la de feina, em permeto una interferència, ¿no? És a dir, he de posar la rentadora. O es deu haver acabat la rentadora i com que tinc un merder allà quartet brutal, eixugo... em preparo l'esmorzar, poso l'eixugadora i en poso una altra.

Así, es bastante frecuente que las teletrabajadoras realicen alguna labor doméstica pero esto como ya se ha aclarado, según la preferencia personal; las que así lo permiten, hacen pequeñas tareas como poner a lavar ropa o platos, cocinar, limpiar la cocina o ir al banco, con tal que eso no les implique un tiempo prolongado. E20:

pot ser que posi una rentadora i quan descansi, perquè tots descansem, mentre altres fan el cafè, doncs jo penjo la rentadora. O estic a casa i mentre... estàs treballant, doncs s'està fent el sopar [...] I saber que com pararé, perquè pararé, perquè no treballaré tres hores seguides, aniré a estendre la roba, i, pararé i aniré a remenar... el que estigui guisant.

Estas actividades domésticas al igual que atender a los hijos, no requieren autorización alguna, el mayor y casi único control que tienen es cumplir su trabajo; se habla de «casi único» porque el «estar localizable» es muy recomendable sobre todo para el caso de las empleadas por cuenta ajena. Como

fue comentado en el capítulo dedicado a los objetos, en estos casos ordenadores y móviles emulan chips de modulación pegados al cuerpo.

En el mismo sentido que E6 y E23 refieren a la optimización del tiempo y al consecuente aumento de la productividad derivada del teletrabajo, también facilita la posibilidad de encajar diversas esferas que en el mundo de horarios y espacios estrictos puede llegar a estar disociado; E23: “com a positives sobretot és el tema d’optimització... i és que crec que el temps és lo més important, és lo més important. Així no se m’acudeixen gaire cosa més” y E6:

la ventaja fundamental que le encuentro es que te deja tiempo de calidad para planificar, pensar con fuerza los proyectos donde estás, yo creo que la gente que teletrabajamos en general aumentamos la productividad, si se hace el debate este sobre el aumento de la productividad es tanto para el trabajador y para la empresa.

Este aspecto conduce al tema de la conciliación (ver punto 4/2). No es fácil encontrar una postura definitiva puesto que tal como ha sido encontrado, la conciliación está influida por múltiples aspectos (personales, familiares, laborales/organizativos, sociales, incluso circunstanciales), lo que significa que no es un producto estático del teletrabajo. Aún así, todas las teletrabajadoras señalan las innegables posibilidades que genera esta modalidad de trabajo frente a los modelos estrictos sobre los que aún se sustenta nuestra sociedad (post)industrial: “desde mi forma de ser la ventaja fundamental del teletrabajo es que me da flexibilidad para organizar mis múltiples roles de madre, ONGista, estudiante, tal, si no sería imposible” (E6), E13: “por ahora creo que con la flexibilidad que dan, con lo de trabajar desde casa, creo que es lo mejor que hay. Desde luego, para poder compatibilizar con tu vida familiar”, E9: “me permite que mi vida no esté llena de dificultades a la hora de atender cosas que son muy necesarias, como es, pediatras, tutorías... no sé, llevar el coche al taller”, o E14: “yo creo que puede ser herramienta de conciliación en esta medida, ¿no? En la medida en que puedas utilizarlo para hacer teletrabajo, para organizar mejor tus tiempos y no pasar tantas horas en el despacho, en ese sentido sí”.

Sobre conciliación, otro aspecto fundamental a considerar es la ayuda doméstica externa con la que contaban 25 de las 26 entrevistadas. Este hecho implica para algunas dedicar mucho menos tiempo a tareas del hogar, para otras suponía reducirlo al máximo reservando dicho tiempo para la vida familiar, sobre todo la relacionada con los hijos. E6 lo tiene claro: “yo siempre he pensado que el teletrabajo no es algo que me permite combinar el trabajo con las tareas domésticas, tengo una persona en casa” y E10: “tengo una persona que me ayuda, con lo cual yo me dedico, cuando estoy en casa me dedico exclusivamente a mis hijas”.

También el teletrabajo habilita diferentes momentos con la pareja, la familia extensa o los amigos, en especial los relacionados con los horarios de comida: “si quiero un día irme a comer con una amiga aquí abajo a un restaurante, pues me bajo a comer, puedo estar una hora más y luego recupero el tiempo” (E1), E15: “mi marido teletrabaja, entonces los días que me quedo en casa, pues comemos juntos, y eso... en mi caso, el teletrabajo ayuda a que yo pueda tener más tiempo, o tener algún tiempo (ríe) con mi pareja” o E26, quien explica que cuando teletrabaja, en detrimento del contacto con sus compañeros de trabajo, puede compartir un rato con sus padres, hijo o pareja:

puc anar a dinar a casa dels meus pares. I és una horeta. I aquella horeta que puc estar a la cafeteria amb els companys, pues el puc veure. I, no sé, a mi això... és una hora, però a mi em cundeix molt (riu). ¿Saps? I també estar amb el meu marit. Pues si ve a dinar, vale, sí, la càrrega de fer el dinar per dos, però sinó es que tampoc el veus en tot el dia. Vull dir que no, no. Jo... firmo perquè no m'ho canviïn.

Sobre el cuidado de los hijos, es claro para las entrevistadas las ventajas que les supone tener mayor control sobre su tiempo, en la medida que flexibilizan el inicio y final de la jornada o las interrupciones para así estar más tiempo con ellos. E8 lo explica de la siguiente manera: “no quieres que nadie vaya a buscarlos, a recogerlos, el máximo tiempo que puedan pasar contigo al salir del colegio es un poco, es la opción que yo he querido”, E12: “no tienes un horario

estricto de empezar a las ocho y media y acabar a las seis, que yo hay días que a lo mejor... a las cinco no tengo nada que hacer y el niño quiere salir y salimos de paseo”, o E3:

ahora con él, estoy entrando a trabajar a las 7 de la mañana, a él lo dejo durmiendo y cuando se despierta que depende del día, ya lo visto tal y lo llevo a la guardería [...] tardo una media hora más o menos desde que él se despierta hasta que vuelvo y después estoy comiendo en media hora también y a las 4 y media lo recojo e intento cortar a esa hora; yo ahí he terminado mis 8 horas y media que tengo que estar.

Como ha sido explicado por E3, es esencial para todos los casos de teletrabajadoras con niños pequeños en edad no escolar, excepto E2 quien cuida a su hijo al mismo tiempo que teletrabaja, que el trabajar en casa no significa hacerse cargo simultáneamente de ellos. Aunque no les importe hacer alguna actividad doméstica puntual, en la jornada establecida para trabajar éstos deben estar en la guardería o con alguien que se haga cargo de ellos (personal contratado o abuelos); E24: “va a la guarderia, tinc un espai de 8 hores o una mica més per treballar i estic tranquil·la a casa treballant. Perquè quan ell és aquí, encara que jo sigui al meu despatx treballant, no és el mateix, perquè en qualsevol moment et pot trucar la porta o entrar [...]. El que avances de feina en una hora, si ell hi és necessites dues o tres”. Aún así, el teletrabajo les permite que este tiempo de cuidados externos sea más corto al ahorrarse los desplazamientos: “para tener un niño pequeño, pues es una maravilla, vamos, yo lo llevo a la guardería unas cuantas horas porque sino no podría trabajar, pero bueno, estoy a las cinco en casa, y puedo ir a buscarlo” (E12).

E2 por su parte, prefiere estar en casa con su hijo al mismo tiempo que teletrabaja porque que éste ya ha estado en la guardería durante la jornada de trabajo presencial que E2 realiza en las mañanas. Ella comenta que siendo autónoma y trabajando desde casa puede disponer del tiempo de la forma que lo necesite, si su hijo lo requiere puede atenderlo sin problema, pero eso sí, se exige la responsabilidad de recuperar las horas trabajando otros días sobre todo

los fines de semana: “es súper cómodo, si hoy no puedo trabajar, no trabajo y no pasa nada”.

En el caso de teletrabajadoras con hijos mayores, después de sus colegios y depende de la necesidad pueden dedicar un poco más al trabajo, sino es posible y es necesario por la cantidad de trabajo pendiente se reservan las noches: “\*P: O sigui que pots concentrar-te i estar treballant tenint els nens al... E25: Si fos un nen de tres o quatre anys probablement no podria fer-ho. Però d'onze i tretze, de vegades et fan alguna consulta, però com és la majoria de vegades és correu, ho pares i ho fas”.

En general, todas manifiestan un cambio desde el hecho de ser madres, respecto a las horas de trabajo y de ocio. En el caso el teletrabajo esto supone una reorganización del trabajo para poder atenderlos, cuando tiempo atrás ellas mismas admiten, continuaban trabajando aún hubiesen cumplido su jornada laboral diaria:

desde que está ella a las 5 paro porque tengo que ir a recogerla a la guardería, antes no, antes me podían dar las 9 de la noche desde las 8 de la mañana haciendo cosas porque no te das cuenta, cuando estás trabajando en casa sobre todo a lo mejor yo por ejemplo en mi caso, si mi chico llegaba a casa tarde, pues en invierno ¿qué haces? Llueve yo que sé, hace mal tiempo, no sales de casa pues sigues trabajando, sigues haciendo cosas (E1).

En este sentido, ir a recogerles o la llegada de éstos a casa desde sus colegios, muchas veces se ha convertido en la señal *formal* de finalización de la jornada, lo que para los trabajadores convencionales sería «salir de sus empresas»: "cuando llegan las 5 de la tarde desconectas de unas maneras que ni te puedes hacer idea (ríe) [...] ya tengo claro que esto hasta aquí hemos terminado por hoy en el trabajo, si hay que continuar un ratito más se continúa pero una vez que se termina, hasta el día siguiente" (E4). Tal cual lo dice E4, muchas veces la jornada termina allí, otras veces es interrumpida para estar con los hijos, y una vez éstos ya están durmiendo, si hace falta el trabajo continúa. De esta forma, las noches

se convierten en momentos usuales de trabajo: “a las quatre i mitja, cinc menys quart, aniré a buscar els nens, estaré amb ells i ara el que faré, em connectaré a les set... o al millor més tard, a les vuit, o les nou, bueno, depèn quan els posi a dormir, llavors em connecto” (E19).

Así pues, para muchas ocurre que la llegada de la maternidad implica acogerse a horarios de trabajo más convencionales como E1 ha comentado arriba; este también es el caso de E3 quien se cuestiona sobre la pertinencia de no haber mantenido un horario de trabajo, ya que ahora con su hijo se encuentra con algunas dificultades:

no tengo tanto una hora o sea que realmente creo que debería de tener ¿no? pero no he tenido nunca un horario que cumplir y me lo debería de haber impuesto desde el primer momento porque me encuentro ahora con que como a las 4 y media, dejo de trabajar y me siento mal porque tengo la sensación de que estoy haciendo algo que no debo, cuando yo en realidad mi jornada la he echado porque me estoy levantando más temprano y estoy empezando a las 7 a trabajar.

Compaginar la opción de ser madre con la vida profesional es un deseo generalizado, tal cual lo expresa E8. Las teletrabajadoras resaltan las ventajas que en este aspecto les trae ésta forma de trabajo, en el sentido de flexibilización del tiempo; E12: “tienes más tiempo para ti, para tu familia, para tu casa, y a la vez sin que eso repercuta en el trabajo, porque te ahorras el tiempo del transporte”, o E21: “si totes les feines que faig les hagués de fer presencialment és que no tindria temps de res. Ara puc dir, per exemple, que a partir de les cinc de la tarda jo estic lliure per estar amb la nena. I de l'altra manera no sé si ho podria dir”. Como ya ha sido explicado arriba, aparte incluso de poder dejarles o recogerles del colegio/guardería, también está el hecho que incluso puedan comer juntos, así lo comenta E14: “mi hija, viene a comer al mediodía, cosa que muchos niños no lo pueden hacer y creo que ese rato lo disfruta bastante”. Este aspecto requiere también, más trabajo doméstico e interrupción de la jornada laboral.

En este orden de ideas, las entrevistadas admiten que el teletrabajo les permite sin los trastornos que derivaría trabajar en una oficina, asistir a citas médicas, tutorías en el colegio, competencias deportivas, u otro tiempo en familia; como lo explica E25: “a mi això m’aporta flexibilitat i poder combinar, lo que et dic, en el meu cas, eh... el poguer estar seguint la educació i la formació dels meus fills”, o E16:

te permite, pues dedicar a tu familia, tiempo que no... dedicarías, aunque no sea a lo mejor tiempo de llevarlos al parque o yo que sé, pero, si tienes que ir al médico, si tienes que ir a todas estas cosas, no tienes que salir dos horas antes de aquí para llegar allí, y llevarlos, por ejemplo.

O tal como lo dice E13, existen muchas pequeñas actividades que desde un trabajo convencional son mucho más difíciles de afrontar:

el tiempo es lo más importante, es que es todo, yo que sé. Desde la mínima tontería que en otro trabajo sería un mundo, se te estropea la lavadora y vienen a arreglártela, es que es fundamental, estás trabajando y viene el de la lavadora y te la arregla. En otra empresa tendrías que montar... bueno, bueno, ¡qué horror! Este tipo de cosas parecen pequeñas pero son muy importantes.

Algunas trabajadoras mixtas incluso organizan los días de trabajar desde casa a partir de los compromisos que se le presenten: “normalmente cuando me quedo aquí, es porque [...] se me rompe el calentador, o [...] una vez también se me quedaron el coche en el taller, entonces no podía venir; bueno, pues cosas de este estilo” (E9).

Estos múltiples compromisos son posibles compatibilizarlos con la jornada de trabajo, y aunque suponga estar conectada durante otras horas, en un trabajo convencional les llevaría más inconvenientes contando eso sí con que también verían reducido su tiempo de descanso. E9 lo explica en el sentido que puede atender tutorías de la escuela o citas médicas de sus hijos al ritmo que continúa

haciendo su trabajo; esto realizado desde un trabajo convencional le supondría usar sus días de vacaciones, por lo cual se quedaría sin días de descanso.

También es continuamente recalcado el hecho que ahora con el teletrabajo no es necesario tener que solicitar autorizaciones o dar continuas explicaciones sobre las gestiones personales que se realizan en el tiempo laboral, lo cual es bastante frecuente en el trabajo de oficina. Ellas recalcan que esto les proporciona más control y tranquilidad sobre su tiempo; E14: “sé que un día he de ir con los niños al médico, no tengo que dar, que rendir cuentas a nadie”, E12: “aunque trabaje más horas, pero bueno, como contraprestación, si un día tengo que llevar al niño al médico pues no tengo que estar diciendo aquí o, no venir un día, voy al médico y ya está. ¿Vale? O sea que no me importa” o E17:

yo estoy muy contenta y es bastante ventajoso. Te dicen: «entrevista en el cole a las 12». Pues en vez de tener que pedir permiso, yo que sé qué, pues mira, te pones a trabajar un poquito antes, vas a las 12, trabajas media horita más luego, y ya está. «Que el miércoles», el miércoles. «Que el martes», el martes, hija. Es decir que no tienes que no tienes que dar cuentas a nadie.

E17 realiza una interesante reflexión sobre la realidad de las teletrabajadoras, quienes están al frente de múltiples actividades y no sólo laborales; están en su casa pero «están en todo» durante casi las 24 horas del día: familia, casa, ocio y trabajo. Como ella misma plantea, somos las «reinas del *multitasking*»: “te vas organizando, *ichas, chas!*, a trocitos. Es como si hicieras un *puzzle*. «Ahora pongo esto, ahora hago esto otro», «ahora aprovecho» y, *aprovecho* es como la frase de las teletrabajadoras”.

Aunque en general suponga una ventaja, el teletrabajo no siempre facilita poder atender mejor la vida personal; esto se ve acentuado en el caso de las teletrabajadoras móviles, puesto que continuamente deben trasladarse a diferentes lugares y su horario muchas veces está supeditado al de los clientes. En este sentido no tienen una rutina diaria, así lo encuentra E8: “el trabajo de oficina está mucho mejor pensado porque te permite, adaptarte mejor [...]”



porque tú tienes un horario fijo y siempre te desplazas al mismo sitio, controlas mejor los horarios”. E25 también teletrabajadora móvil, no encuentra dichos problemas; ella tiene como fundamento organizar al detalle, optimizar cada minuto, prever todas las posibilidades y contar con una red de apoyo para el trabajo doméstico y el cuidado de sus hijos: “el secret és estar superorganitzada [...], ho tinc tot bastant quadriculat, perquè temps no em sobra”. De todas formas E8 continúa explicando que es una relación de flexibilidad mutua, que la empresa no restrinja sus horarios, pero que ella tampoco limite a que su empresa se adapte a su ritmo personal:

intento quedar con los clientes para cuando nos viene mejor a todos. Es un trabajo que se puede compaginar, es un tema de, sensibilidad por ambas partes. Así lo entiendo, yo no tengo un horario de trabajo, de nueve a dos. La empresa no me obliga a eso ni yo obligo a la empresa a que se ajuste a mi horario. Ellos te dan más margen, yo lo que he intentado siempre es tener cierto margen para no ir siempre atada, y poder ser flexible en conjunto con la empresa.

Pero esta flexibilidad implica inherentemente otra realidad: trabajar más y/o durante más horas, puesto que el trabajo debe hacerse, con o sin gestiones personales. E19 tiene muy claro que no es un problema para ella, incluso cuando muchos le recuerdan continuamente:

«quina vida és aquesta que estàs treballant a les onze de la nit», bueno, que ningú... a lo millor no valoren que jo a les quatre he pogut marxar de l'oficina, he anat a recollir al meu fill, hem anat a fer uns recados, hem anat, al millor, a una festa de compleanys... saps, que has estat, de quatre a nou... bueno, la petita, pues això, ¿no? pues el tema dels banys, ¿no? pues una cosa... comparteixes una estona com molt de... bueno, molt familiar.

De todas formas, este continuo de actividad que deriva del hecho de tener la oficina en casa puede afectar la vida privada, en el sentido que dificulta la desconexión tanto del trabajo remunerado como del trabajo doméstico. Esto lo

explica E23: “no estàs desconnectant, si quan estàs aquí no desconnectes d’allà i quan estàs allà no desconnectes de la feina”, E15: “no es que a las 8 suelte el ratón... es que sigue” y también E3:

en una oficina pues llega el momento en que tú dices «yo me voy de aquí» y desconectas, aquí no desconectas, aquí tú dices «no puedo más» te vienes para acá y estás dándole vueltas «y es que esto no lo he terminado, esto es urgente y esto mañana no voy a poder porque mañana tengo no sé qué cosas y no lo puedo hacer» y al final te levantas y te vas y lo haces.

Teniendo en cuenta este aspecto, es evidente que en casa es más fácil trabajar de más debido a que la oficina está ahí mismo, pero como lo comentan las entrevistadas, esto puede ocurrir ya sea en la casa o en la oficina. Aún así, E16 hace una puntualización, no es que trabaje *más horas* sino que *trabaja más*, ¿esto va en consonancia con lo dicho por E6 de ser más eficientes? De todas formas, los objetos particularmente las TIC junto a la voluntad y/o necesidad de las teletrabajadoras, son los elementos más importantes que llevan a una conexión permanente.

Así pues, el estar conectadas de forma continua puede depender de una decisión personal como lo expresa E25: “tu tens l’habilitat o la decisió final de dir: «mira apago el mòbil perquè jo ara me’n vaig quinze dies i vull desconnectar del tot». I ho pots fer, però això va amb el caràcter i hi ha qui no es queda tranquil·la, i dius: «I si ha passat algo o no me n’he adonat i ha hagut alguna cosa»”, o E16: “siempre tengo la tentación, de a las nueve de la noche (ríe) abrir algún correo”. Pero también encuentran que no son las únicas, en ocasiones todo el grupo de trabajo está conectado en horarios diferentes al laboral: por ejemplo E19 tiene establecidas reuniones a las 11 de la noche vía *messenger* con parte de su grupo y E9 responde informes y mensajes vía *email* a las 10 y 11 de la noche, horario en que todo el mundo responde inmediatamente.

En este aspecto, las entrevistadas opinan que si trabajan más unos días, ayudará a tener menos carga los siguientes, y así disponer del tiempo restante de una forma más flexible; como ya fue explicado esto permite cumplir diversos compromisos. Entonces, ¿el tiempo que «da» el teletrabajo en algunas ocasiones es el mismo que en otros momentos «quita»? ¿Sólo que aquí son las mismas teletrabajadoras las que eligen el «cuándo»? E23 plantea: “també és més flexible, l’horari, això no saps si és millor o és pitjor”. En este sentido, el teletrabajo encierra continuas paradojas: más y menos tiempo personal, más y menos libertad, lo que sí sigue siendo permanente es el producto del trabajo: “crec que l’avantatge i l’inconvenient crec que és el mateix, un dia veus l’avantatge i l’altre l’inconvenient” (E22).

En algunas ocasiones, el trabajar de más no es una cuestión personal puesto que está influida por las relaciones de trabajo establecidas; en el caso de E4 el trabajar en casa le supone estar más tiempo disponible para el trabajo, ya que como lo dice ella misma: «la oficina al estar en casa, siempre está abierta». Pese a que en su caso la situación ha mejorado al tener a su hijo, no existe un acuerdo claro ni por parte de su empresa ni por parte de ella de cuándo es o no posible trabajar:

antes un domingo te podía sonar el teléfono o un sábado y encima se mosqueaba «jo E4, qué es que no me coges el teléfono» «¡chico que yo estoy en mi fin de semana!» [...] y ahora a ver, algunas veces si hay algo muy urgente pues me llama [...] yo sobre las seis de la tarde estoy en el parque dándome un paseo y llama el jefe «es que necesito esto con urgencia», ¡joder!, que me tengo que venir a la oficina a hacerlo esto al jefe.

Así pues, el trabajar más es un hecho que puede llegar a afectar en la medida que absorbe la vida privada y el tiempo libre; esto es especialmente sensible en el caso de las autónomas: “año un poco el decir: «bueno, tengo un trabajo de, seis horas al día», o de lo que sea, y sé que cuando salgo del despacho, se acabó, y no hay teléfono y no hay... *emails* que mirar, no hay nada. Esto es lo que

encuentro un poco difícil” (E14) o E5, quién al preguntarle sobre las desventajas del teletrabajo responde: “son muchas horas y hay veces que te quedas absolutamente sin vida privada, cero de vida privada o sea ¿intentar conciliar?, yo no concilio nada, nada”.

Igualmente E2, quien mantiene dos trabajos y el cuidado de su hijo mientras teletrabaja, se encuentra con el problema de la falta de tiempo para su vida privada, aunque ella está a gusto con esa situación pues ese esfuerzo también le brinda otros beneficios económicos, psicológicos y familiares:

me gusta ser disciplinada y decir, si tengo que hacerlo lo hago y lo hago bien entonces [...] hoy no trabajo pero mañana hay que recuperar lo que hemos perdido, no trabajo en toda la semana, vale, pero el fin de semana ya lo sabes estás metida en casa sin salir nada, y el domingo lo siento, y ellos pues se van por ahí solitos y yo me quedo en casa trabajando, eso es quizás lo malo pero es como cualquier otro trabajo.

De todas maneras, y no sólo para el caso de las trabajadoras autónomas, este hecho es uno de los continuos reclamos que las entrevistadas hacen sobre su situación actual. Al verse diluidos los límites temporales y espaciales del trabajo se encuentran trabajando noches, fines de semana y vacaciones. Por otra parte, esta misma situación es la que les permite atender más sosegadamente otras cuestiones aparte de la esfera laboral; lo explica E14: “tiene muchas ventajas, sobre todo la flexibilidad [...] pero al mismo tiempo, encuentro que hay que estar muy disciplinado y que cuesta mucho separar las cosas ¿no? Separa lo que es trabajo de lo que es la casa [...]. El trabajo invade un poco la vida privada” o E15: “las desventajas del teletrabajo, que los límites... aunque tengas tu oficina, tu espacio, tu... tu sitio privado, los límites temporales se diluyen”. También E7 y E20:

tienes todo mezclado, que al final, o te regulas mucho de marcarte muy bien tu horario y cumplirlo, o si no te pasa eso, que acabas al mediodía, estás con los niños, el trabajo que estás de niños, cenas, y te vuelves a poner. Y al día siguiente, vuelta otra vez. O sea, al final no sales un poco

del círculo de trabajo, niños, trabajo, niños, trabajo, niños (ríe) ¿vale? Que, te agota un poco (E7).

l'inconvenient és que no desconnectes [...] sempre estàs: «Ai, mira, per mirar això a la tele, me'n vaig». No desconnectes del tot, vull dir, la jornada laboral, inclús de vegades dissabtes, diumenges, vas fent costes. Qui l'entretén, ai mira, està mirant la peli, està dormint, ell va a jugar a futbol amb el seu pare, les nenes dormen: «Ai mira, faig això, ni que sigui mig hora»... tasques petites (E20).

De esta forma, es fundamental ser consciente de la dedicación que se le da al trabajo; ¿alcanzar los objetivos de trabajo propuestos implica no hacer otra cosa en el día a día? ¿Esto va alineado con los objetivos de vida y con las responsabilidades personales? E15 recalca que es importante realizar un cierto tipo de seguimiento al tiempo de trabajo: “si no controlas, o si no sabes decir, bueno, *good enough*, ¿no? Hasta aquí ya es suficiente, puedes perder la noción del tiempo” o E16 y E19 quienes comentan que también es una cuestión de sensibilidad y de aprendizaje por parte de los otros, de saber cuándo llamar porque la situación es crítica, y de cuándo darse cuenta que no es momento de exigir una dedicación al trabajo:

creo que mucha gente se piensa que teletrabajar es que estés las 24 horas pendientes del teléfono y que te puedan llamar a las nueve de la noche. Yo muchas veces, lo tengo encendido pero porque se me olvida apagarlo. Y sé que suena, hasta las nueve de la noche ha sonado el teléfono: «pues mira, es que estoy en el Caprabo comprando» (E16).

E26 comenta cómo incluso sus jefes le advierten de ello: “sempre els meus jefes m'ho han dit: «vigila quan treballis a casa, que acabes fent més coses». I es refereixen a això, i a més d'horari de feina. Perquè tendeixes a estar més temps”. Así, algunas establecen prioridades en determinados momentos, como lo explica E25 sobre los fines de semana: “aquests són blindats absolutament per la família [...] Només de vegades el diumenge a la nit, quan arribo, si m'ha quedat alguna cosa el divendres, però, al marxar d'aquí el divendres i el dissabte és

absolutament blindat”, E8: “yo puedo conectarme desde casa y lo hago, a través del móvil, del portátil, pero sé que yo a partir de una hora determinada tengo otras obligaciones, y además, son las que voy a cumplir con prioridad”, o E19: “de mi saben perfectament, tot el meu equip, que jo els dilluns, arribo a les deu i mitja, perquè tal, saps lo que vull dir-te, que... i jo sóc executiva i...ostres, pues es que no està treballant pels, pues entenen sóc mare de família, que a més tinc unes necessitats i que tinc unes tasques que fer”.

En este sentido, aunque muchas veces el teletrabajo facilite realizar otras tareas que hasta el momento estaban limitadas por los horarios laborales, su resultado en términos de conciliación no es estático ni único; esto se refleja en los discursos algunas veces contradictorios de las entrevistadas: algunas veces logran optimizar el día para poder hacer frente a diversos ámbitos como el doméstico y el familiar, otras tienen que elegir, lo que lleva en repetidas ocasiones a renunciar a la vida personal más allá de la relacionada con su profesión, la casa o la maternidad.

Para las entrevistadas, es bastante frecuente que los tiempos de ocio o de descanso los destinen a completar tareas del trabajo o tareas relacionadas con la familia y/o el hogar; lo explica E20: “intentos buscar un equilibri entre tot [...] i el que t'estàs deixant a part són els teus hobbies”, E19: “no sols de la família, sinó el tema teu personal, no?”, E5: “tenía un cursillo este fin de semana que me apetecía ir y tal, al final no puedo ir porque el sábado viene una clienta y entonces ya tengo que ir y ya no puedo ir al cursillo por la tarde (suspiro)”, o E23:

tinc ganes de tenir temps per mi. O sigui jo abans doncs podia fer esport [...] Però bueno, un dia ho puc fer i cinc no. Doncs bueno, no faig res, al final. Llavors clar, ho porto fatal en el sentit que això no tinc temps per poder fer algunes coses que jo sé que m'aniria bé fer, ¿no? Per poder llegir, per poder, doncs això... i fins i tot és que acostumada al cansament i així, doncs bueno, és que no et deixa fer moltes coses que podries fer, doncs tampoc no les pots fer.

Por lo general, la familia ocupa el tiempo disponible más allá del trabajo; aún así, algunas consiguen reservar un poco de tiempo para sí mismas, como lo expresa E17: “pero también me va bien porque estrujo el horario de modo que después tenga tiempo para mí, para hacer otras cosas”. E10 y E14 refieren leer o ir al gimnasio, E17 e E4 realizar cursos de perfeccionamiento, y E22 ir a la piscina, aunque ello muchas veces choque con la idea generalizada sobre el tiempo de trabajo como algo estricto, lineal:

però és clar, que tinc un horari que ja em diràs tu, una persona que li diguis que tens molta feina, moltíssima feina... i t'estàs dos hores a la piscina, que plegues a les quatre i mitja de la tarda i que no t'hi tornes a posar fins a les nou i mitja deu, i pensa que no en tens tanta, de feina. Com t'estàs a la piscina... i perquè no m'he d'estar a la piscina, amb la calor que fa i tinc els nens i els he tinguts col·locats tot el dia, al casalet, que vinguin a la piscina i juguin, que on estic per ells, ¿no? Bueno, doncs, estic a la piscina i, ja em quedaré a la nit.

Contar con más tiempo para sí mismas o incluso para el descanso es uno de los continuos reclamos de las entrevistadas. Entre el hecho de no desconectar del trabajo pero tampoco de la casa y de la familia, confluye otro aspecto fundamental que será ampliado en el próximo capítulo sobre las relaciones: ¿las responsabilidades familiares siguen recayendo en mayor medida sobre la mujer? Y en el caso del teletrabajo desarrollado desde casa, ¿es este rol acentuado?

Para empezar, existen factores socioculturales que limitan la organización de los ámbitos de trabajo, familia, hogar, ocio y descanso; el primero de ellos está relacionado con los horarios y la forma de organización del trabajo en España. Las entrevistadas comentan que los horarios tradicionales, tanto por su rigidez como extensión, son incompatibles con la vida personal; trabajar hasta tarde es el hábito aunque ello no derive en una productividad mayor: “conozco un ambiente, en el que está bien visto trabajar hasta las nueve de la noche” (E10), E26: “t’han de veure a la feina, i has de marxar l’últim, com a qualsevol empresa, d’aquí”, E17: “pienso que lo que debería contar es lo que rindas, no las horas que

estés, porque [...] si tú haces el trabajo en cinco horas, ¿por qué caray te tienes que estar allí nueve?” o E8:

he podido viajar en una empresa multinacional, y me he movido por otros países; a las cinco han terminado su jornada de trabajo, que comen en media hora y eso es compaginable 100% con los horarios de tus hijos, por ejemplo, los colegios. Y es algo que se debería intentar, no sé, que la hora en España sea más productiva.

De esta forma, continúa siendo bastante común en la mayoría de empresas españolas la importancia del número de horas trabajadas y la presencialidad más que los resultados. Ese es el modelo de trabajo que riñe no sólo con la economía sino con la vida personal.

En el mismo sentido, el resto de instituciones imponen algunas dificultades horarias, los colegios, el sistema de salud y financiero, incluso algunos servicios prestados en el hogar como reparaciones o entregas, se sustentan en estructuras temporales rígidas; esto choca con las mismas estructuras rígidas de trabajo. ¿Cómo hacer frente a todas estas obligaciones necesarias pero a veces inflexibles? Al parecer las instituciones no han evolucionado al ritmo de los cambios sociales, al menos los de género: “si las niñas entran a las nueve, y tú tienes que estar en la oficina de ocho y media a nueve, pues obviamente, allí hay algo que no... (ríe) O sea, te tienes que buscar a alguien, para que te lleve los niños al colegio, esto está claro” (E10). E9 también explica de forma clara esta situación:

se espera de mí que me pueda quedar en cualquier momento en casa. Pero se espera de mí no sólo por parte de mi pareja, se espera por parte del colegio, que las tutorías simplemente son, a las doce del mediodía, el día que a ellos les da la gana, ¿vale? También se espera, pues, el pediatra trabaja entre diez y media y cinco y media de la tarde. O sea, es imposible poderlo hacer de otra manera. Realmente, hay mucha gente que espera... el del calentador: «señora, a las tres en casa». ¿Cuándo? «Iremos entre las nueve y las tres». «¡Oiga!». O sea, no es una sociedad pensada para



que haya gente trabajando, o sea, incluso los de las maletas. Cada vez que viajo, bueno, una de cada dos o tres veces, me pierden la maleta. Me la tienen que traer a casa: «Estése entre nueve y cinco». Cosas de estas, socialmente, yo no entiendo cómo puede ser que alguien haga cosas de estas. Dime a las nueve, y dime de nueve a diez, si quieres.

La cuestión de género juega un papel primordial como lo explica E9, a nivel de percepciones y significados construidos en torno a la familia, el trabajo y por supuesto la mujer, en todo tipo de relaciones incluidas como no, las de pareja. Ella continúa explicando que a partir del teletrabajo puede resolver todas estas incongruencias del sistema. ¿Positivo o negativo? Positivo porque las cosas se hacen, negativo porque esto supone que la situación permanezca igual, que no sea necesario un cambio, y así la mujer sigue viendo reducido su tiempo de ocio o de descanso. E9:

el inconveniente es que, a base del teletrabajo, toda esta gente que, de otra manera presionarías para tenerlo de otra manera, no los puedes presionar, y siguen así, entonces, siguen tranquilamente [...]. Les da igual, nadie se plantea que en este mundo, que en España, más del 60% de las mujeres trabajan, y que ir a una tutoría a las doce, es un lujo, porque te has de coger un día de fiesta. Y además, tampoco te las ponen juntas. Porque yo les digo: «Vale, tengo tres hijos, en éste colegio. Pues mira, a las doce, a la una y a las dos. Y yo voy y hago las tres del trimestre». No. «Es que a tal señorita le va bien el lunes 25, y a la otra el martes 12 y la otra el...», y entonces, yo le digo: «Bueno, me parece muy bien, entonces me estás diciendo que si yo me tuviera que cogerme fiesta en mi trabajo, me tendría que coger tres días de fiesta por trimestre, por tres niños, o sea, por tres trimestres. Que son nueve días de fiesta para poder venir a las tutorías, ¿vale? ¿Os parece normal?»». «Es lo que hay».

Como ya se ha comentado, algunos cambios al menos a nivel de horarios están ocurriendo: empresas con horarios flexibles, trámites *online*, horarios comerciales extendidos. Aún así, hay un elemento social que también es

necesario analizar: ahora es el turno de las relaciones recreadas y construidas en torno al teletrabajo.

#### 4) PERSONAJES EN ESCENA: ¡ACCIÓN!

Al analizar los espacios, tiempos y objetos se ha establecido el escenario a partir del cual el teletrabajo es sujeción y resubjetivación en la medida que implica diferentes relaciones y significaciones, con otr@s y consigo mismas: los sitios frecuentados por las teletrabajadoras, sobre todo la casa y el barrio como no sólo sitios privados sino como sitios integrados, redinamizados y multiusos, pero también los sitios de trabajo que trascienden las fronteras geográficas como ocurre con las teletrabajadoras móviles; los objetos que utilizan, TIC y electrodomésticos entre otras herramientas refuerzan realidades entrelazadas, conectadas en un permanente de trabajo productivo, tanto económico como doméstico, en un tiempo donde la no-linealidad representa multiplicidad, posibilidad, caos y cansancio.

En este sentido, nos adentramos ahora al elemento que enlaza y al mismo tiempo crea todas las anteriores categorías, aquel que vehicula nuestras representaciones del mundo y de la realidad, y que además brinda su condición humana al *ser*: las relaciones sociales. ¿Cómo son establecidas y significadas estas relaciones en el teletrabajo? ¿Existe alguna modificación respecto a las modalidades tradicionales de trabajo?

Aunque se retoman elementos ya discutidos, puesto que los escenarios no son inanimados en el sentido que han sido contruidos y significados conjuntamente, a continuación se profundizará en dicho análisis, en el marco que con el teletrabajo se da apertura a otra forma de mantener relaciones, a un cambio en su intensidad y frecuencia, sobre todo alrededor de un lugar que fue consolidado durante los últimos siglos como espacio limitado a la vida familiar y personal.

##### 4.1. L@s otr@s laborales

Es evidente que una vez los entornos de trabajo se transforman, las relaciones interpersonales también lo hacen, al menos en la forma de establecerse. Como se ha planteado en los puntos anteriores, la re-ubicación del trabajo remunerado

en casa con el teletrabajo hace que la interacción se modifique de una relación cara a cara con compañeros y jefes, a una mediada por las TIC. En este punto, la tecnología se convierte en el dispositivo de conexión social y también de control del mundo laboral.

¿Es frecuente el contacto de las teletrabajadoras con personas de su entorno laboral? Depende de la tarea y/o de la preferencia personal. Las entrevistadas establecen relaciones en la medida que lo demandan, lo que se modifica es el medio de interacción que ya no es presencial sino electrónico: teléfono, *email* y *chat*. Estas herramientas permiten estar en contacto continuo con el trabajo, tanto para cuestiones laborales como personales: “tienes todo, el correo, tienes el teléfono, sigues muy en contacto con la gente” (E7) o E12: “yo sigo haciendo exactamente el mismo trabajo que antes, sigo teniendo el contacto con mis compañeros, no tanto físico, pero bueno, tienes el *email* y tienes el teléfono”.

Teléfono, ordenador e internet son instrumentos de trabajo imprescindibles prácticamente para toda actividad donde se maneje información y no sólo en teletrabajo. Como lo expresan las teletrabajadoras que alternan días de trabajo en casa con trabajo en oficina, estas son usadas de manera frecuente aún teniendo al grupo en el mismo espacio puesto que son una manera rápida y sencilla de comunicación. Así pues, la facilidad de interacción mediante TIC es muchas veces una cuestión de costumbre, hasta el punto que para algunas lo que se hace extraño es el contacto cara a cara; E3 lo explica así:

a veces pienso hasta que me relaciono mejor por teléfono que cara a cara (ríe) últimamente lo he pensado, digo «¡jjo esto me está antisocializando!» (ríe), casi que me entiendo mejor con la gente por teléfono que cara a cara [...] porque a lo mejor coincide que tienes conversaciones frecuentes por teléfono con gente con la que en realidad cara a cara te has visto muy pocas veces, entonces como que por teléfono llegas a coger un nivel de confianza que cuando me lo encuentro cara a cara no siento que tenga la misma confianza.

Las TIC funcionan como medios de trabajo y de comunicación permanente que facilitan trabajar durante diferentes horas, noches, fines de semana, vacaciones, en definitiva, siempre. E23:

poden fer una trucada o pel mòbil, et pots connectar a l'ordinador en un moment... a mi a la tarda m'han trucat mmm... clients, vull dir, al mòbil, i llavors, a la tarda, doncs espera un moment, t'ho envio per correu ara en un moment, clar això et facilita molt, qüestions d'aquest estil. Que no hagas d'estar a la feina, però que estant a casa o estant en un moment del teu temps, fora del horari laboral, però en canvi... hi ha moments que requereixen, ¿no? De que hi siguis i llavors doncs fas accions concretes, ¿no? I això també et facilita, vull dir crec que això és un avantatge, ¿no? Perquè et soluciona a vegades paperetes... importants.

Como se comentó en los capítulos del tiempo y los objetos, algunas intentan separar la esfera laboral y personal limitando los tiempos y espacios de trabajo, otras conviven con ambas realidades, lo que es cierto es que dichas fronteras ya están diluidas, y el teléfono, el ordenador e internet son importantes protagonistas de estas nuevas condiciones de vida.

En esta medida, la frecuencia de interacción con el grupo ya no está sujeta a un horario específico; el *email* permite en todo momento estar en contacto, al igual que el teléfono, pero éste último al ser una forma directa de comunicación es reservado para situaciones puntuales: “el móvil no lo apago porque el móvil es para todo, lo que hago es que depende a qué hora y quién llame no lo cojo. Lo que no hago es coger el móvil igual que antes porque las horas no, correos sí” (E6). E9 comenta que la noche se convierte en otro momento crucial de trabajo puesto que es el momento donde el grupo intercambia información:

[por la noche] es cuando me siento, y hago informes, y los envío por *email* o respondo a informes de otras personas, entonces, mi sorpresa era que yo enviaba *emails* a las 10 y a la 11 de la noche, y todo el mundo me respondía, ¿vale? Esto puede parecer divertido, pero por otro lado, si tú no estás respondiendo, bueno, nadie te dice nada, no pasa nada, pero si

quieres estar en el grupo de la gente que más hace, pues tienes que estar respondiendo.

Así pues, las TIC al permitir conexión permanente son también una herramienta de control del trabajo, sobre todo para las teletrabajadoras por cuenta ajena a quienes la misma empresa les facilita todo el equipo. E9 analiza este hecho y manifiesta que la relación que la empresa espera encierra un doble juego: «poder trabajar desde la comodidad del hogar», «en el tiempo y condiciones que hagan falta»: “es un poco la doble moral, ¿vale? Te damos para que puedas trabajar en casa uno de estos días, que no son ni explícitos ni diciendo ni que sí, ni que no, pero por las noches, te ves obligado a trabajar muchas veces ya, poniendo de tu propio tiempo”.

Este hecho de conexión permanente es en muchas ocasiones una decisión personal, decisión que comporta claras ventajas e inconvenientes: conocimiento permanente de los objetivos a cargo, asertividad, profesionalismo, compromiso y otros valores muy apreciados empresarialmente, pero también, cansancio, estrés, falta de tiempo personal, conflictos familiares, etc. E25 explica su situación y decisión:

jo sóc la primera, ens hem acostumat a que el mòbil és el teu telèfon fix però que és portable. Llavors, clar, jo mai m’han dit, «apaga el mòbil quan surtis de treballar»... o «no l’apaguis». És la decisió, és lo que et deia, particular, el que el decideixis tenir-lo obert o no. Llavors jo com comparteixo el mòbil amb la feina però també és el particular... ¿doncs l’avantatge? doncs que el mòbil particular no l’has de tenir, ja que tens un consolidat per totes dues funcions. La desventatge: que et poden trucar un dia a les dues de la matinada que s’ha caigut el servei d’un entorn molt crític i necessiten la teva ajuda. Llavors, clar, la gent no té perquè saber tothom que estàs de vacances. Et poden trucar el tres d’agost: «escolta, mira, que... perquè ell ja ha fet les vacances...», llavors en aquest punt dius, bueno, costa molt trencar. Tu tens l’habilitat o la decisió final de dir: «mira apago el mòbil perquè jo ara me’n vaig quinze dies i vull

desconnectar del tot». I ho pots fer, però això va amb el caràcter i hi ha qui no es queda tranquil·la, i dius: «I si ha passat algo o no me n'he adonat i ha hagut alguna cosa».

En el caso de E5, la interacción mediante las TIC es una forma perfecta de relación laboral, pues aparte de poder mantener un cierto tipo de anonimato o reserva de su vida privada, le posibilita llevar una vida completamente activa más allá de su discapacidad, hasta el punto que puede hacer de su negocio, global: “compro a Estados Unidos, a Japón, he comprado a Sudáfrica, he comprado a todas partes y no he necesitado hablar por teléfono con nadie, en España sí te llaman mucho, les encanta llamar y ver que existes y que no existes y que tal [...] ahora estoy en negociaciones con una fábrica de China”. Para ella, internet es su principal fuente de contacto laboral, aunque aclara que en cuestiones personales es solamente una herramienta “no puede sustituir nunca a una relación interpersonal ni a nada”.

En igual medida, las teletrabajadoras comentan que aunque sea una forma más impersonal de contacto, las TIC también posibilitan relaciones de amistad en el trabajo: “como también en Madrid estamos 3 compañeras cada una en su casa, bueno también hablas por teléfono o te *maileas* ¿sabes? por el *chat* «¿qué tal, cómo estás hoy?» «pues bien y ¿tú?» «bien tal, no sé qué» ¿sabes? que es más frío pero también te acostumbras” (E1), como lo explica E3 “con mis compañeros hay algunos con los que hablo todos los días pero de charloteo, de ocio como yo digo” o como lo afirma E9, es posible mantener «conversaciones divertidas vía chat». Así pues, *email*, *chat* o teléfono, cada una establece su medios preferidos y la forma cómo conseguir un poco más de vida social a través de ellos.

En este sentido, el hecho de poder mantener relaciones personales en el trabajo es un elemento que muchas valoran, y que tal como ellas mismas lo comentan, funciona como «válvulas de escape» (E4), como forma de desconectar del trabajo y de mantener relaciones sociales: “es importante que seas capaz de intentar mantener un poco de ocio ¿no? o de contacto con tus compañeros, pero no por motivos de trabajo sino con otro tipo de motivos, para mantener la

sociabilidad" (E3). De este modo y aunque teletrabajar implica estar sola en casa, no significa necesariamente perder contacto social, pues cuando se necesita o quiere es posible hablar con alguien.

Por otra parte, hay diversas razones para que estas relaciones personales no se generen, más allá claro está de una preferencia propia; una de esas razones es la explicada por E16 sobre la corta duración de los proyectos en la actualidad, lo que lleva a que no se llegue a conocer más a fondo al grupo y a que la interacción sea eminentemente laboral. Ella misma refiere que anteriormente la duración de los proyectos sí daba lugar a estrechar lazos de amistad.

A pesar de esta posibilidad de mantener contacto mediante las TIC con gente del trabajo sobre cuestiones extralaborales, en general se encuentra que el tipo de relaciones establecidas son cada vez más de carácter profesional que personal. En este contexto las entrevistadas explican diferentes estrategias que ayudan a suplir muchas veces esta falta de contacto, como es asistir algún día a la oficina (en el caso de aquellas teletrabajadoras que pueden hacerlo), quedar con compañeros de trabajo para hacer alguna actividad, o por otra parte, compensar la falta de interacción en el trabajo con otros grupos sociales como la familia y/o los amigos; así lo explica E1: "yo tengo mucha vida social fuera (ríe) entonces no estoy aislada aquí ¿sabes? que luego tengo muchos amigos y hago muchas cosas que a lo mejor si no tuviera amigos y fuera más parada, pues el estar en casa sería contraproducente", o E17:

con el grupo de gente que trabajamos juntos para ésta empresa, hay bastante contacto, porque hay veces que compartimos una misma serie, o compartimos un tipo de trabajo igual, entonces, lo que es terminología y así, lo discutimos mucho por internet. Y nos vemos por lo menos una vez al año, porque la televisora organiza un encuentro de productores, y con las chicas, que sobretodo son chicas, bueno, las que más relación tenemos, digamos, ocasionalmente también nos encontramos.



El teletrabajo mixto o aquel donde se alterna el trabajo en casa y la asistencia a las instalaciones de la empresa, es una de las opciones con más ventajas según comentan las entrevistadas, puesto que se conserva la autonomía y comodidad derivada del trabajar en casa al mismo tiempo que las ventajas de asistir a una oficina, ventajas como la dinamización del trabajo. En estos casos, el equipo de trabajo establece uno o varios días para la puesta en común presencial, días que son flexibles dependiendo de la agenda de cada persona del equipo: “si a lo mejor ha habido semanas que a lo mejor dos no pueden venir o uno incluso, lo cambiamos a otro día, para venir todos” (E12). En otras situaciones, la persona elige un día para asistir aprovechando alguna actividad particular, como lo explica E15, quien considera importante mantener un contacto presencial con las personas a cargo:

[hay] reuniones de comunicación, para todos los empleados, y tal. Lo puedes hacer también conectado desde tu casa, pero yo vendría al *side*, aunque sea a decir: «Hola», ¿no? O sea: «¡Ay! ¿Cómo estás?» Que te vean la cara. Pero de nuevo, si... de las doce personas del grupo, sólo dos están aquí [...] lo hago más por ellos que por mí, que no piensen también que han perdido... que su jefa ya está en el ciber mundo ¿no? Es difícil [pero] depende mucho con quien interactúes, ¿no? Hay gente que necesita olerte para que... digamos, hay gente que... pues se fía más.

Como lo comentan E8, E9, E13, E14, E23 y E26, la presencialidad da mayores oportunidades para la discusión y la creación de conocimiento, al menos en tareas o en fases más creativas de los proyectos; E13: “también creo que es bueno venir a la oficina, somos un equipo y hay que hablar con la gente” o E9 quien explica la riqueza derivada de la interacción, del trato físico directo:

en sitios como éste, que es investigación y desarrollo, hay muchas cosas... que no puedes hacerlas aislada, tiene que haber, lo que se llama en inglés *glasters*, o grupos de gente que colabora. Porque si no, realmente tú sola no inventas nunca nada, los inventos rara vez lo hace alguien aislado en un garaje. Nunca, no pasa esto nunca, de ninguna de las maneras.

Normalmente, lo que tienes que venir a la oficina, y hablar con la gente. No sirve el *email*, no sirve el *messenger*, sirve para terminar las tareas, pocas, que en ocasiones se han de hacer como parte de todo este trabajo.

Esto refiere también a la riqueza de los momentos *informales* como por ejemplo el ya citado momento del café. Éste, más allá de ser un espacio de socialización también lo es de trabajo, en la medida que alienta la discusión y generación de ideas: “al venir aquí, hablas con tus compañeros, salen temas nuevos hablando con tus compañeros «ah, pues mira, a ver si te puedes venir conmigo para tal» y esas cosas salen, a veces, tomándote un café o de estar sentado al lado de tus compañeros” (E8).

Aún así, E8 y E12 como teletrabajadoras mixtas aclaran que esta situación es ventajosa sobre todo cuando el equipo al completo realiza teletrabajo; es decir, cuando parte del grupo está continuamente en oficina ocurre que hay información que surge entre éstos y se escapa para quienes no están presentes:

cualquier problema que surgiera del proyecto, a lo mejor, surgía algo en un momento, lo hablaban en el momento y no van a estar siempre pendientes de: «Vamos a llamar a E12 para contárselo». Generalmente sí, pero a lo mejor había veces que no. Entonces a lo mejor llegaba el día que me tocaba venir y veía que había cosas que se me habían escapado. Eso ya no existe, porque ahora estamos cada uno en nuestra casa y para cualquier cosa nos tenemos que llamar entre los cuatro (E12).

Y no sólo puede ser negativo técnicamente, también a nivel de aceptación y conformidad del grupo de trabajo respecto al hecho de tener un miembro del equipo que trabaje desde casa. Como lo expresa E10 es básico que “tú vuelvas a tu oficina y que... no genere mal ambiente el tema de que tú trabajes en casa”. En contextos donde el teletrabajo no es bien conocido ni aceptado, puede existir un imaginario social de casa= descanso, es decir, «mi compañero de trabajo en su casa hará de todo menos trabajar». Éste elemento cultural inviste diferentes percepciones al teletrabajo, incluso en organizaciones donde dicha modalidad no

es nueva aún permanece dicha idea y se reproduce de manera jocosa en diferentes comentarios; E9 y E26 retoman algunos:

cuando venimos un día a la semana, la gente te dice: «¡Ah! ¡Qué bien en tu casa, no sé qué!», «a ver si vienes un día a trabajar», así, como en broma, pero bueno [...] Luego, hay mucha gente... parece que es un chollo, pero hay mucha gente que no quiere, también tiene sus inconvenientes (E9).

Els d'aquí, els que no tenen, a veure, tenen enveja, sana, perquè no... ja saben que no és cosa meva, però diuen: «¡Ah sí!, trabajando desde casa, ja, ja». Com dient, «no... no fas res». Ells saben que sí, però és aquesta mentalitat i aquest primer comentari que li surt a tothom, d'aquí. Que ja sé que no ho pensen, i tot, però, però ho deixen anar, ¿no? I dius: «és que... aquí ho pensa tothom, això aquí ho pensa tothom». Ni que ells ho diguin de broma, és veritat que és aquesta la idea: «¡Ah! Si estàs a casa no treballes». I els agradaria, poder-s'ho combinar (E26).

También existe cierto temor por parte de medios y altos mandos respecto a que la productividad no sea la misma y/o a tener menor control sobre sus empleados teletrabajadores. Aunque en el caso de las entrevistadas esto no ocurría, sí que comentan que el/la jefe puede llegar a limitar las opciones de teletrabajar. Ellas explican que el compromiso, la confianza y el mismo grado de disponibilidad que estando físicamente en la empresa, son la base de la relación con sus jefes: “tú lo negocias con tu jefe, y en una base de confianza mutua, de que tu jefe sabe que tú vas a dar un trabajo que él espera que des, dice: «bueno, pues puedes quedarte a trabajar en casa si quieres, algunos días, siempre y cuando eso no sea una limitación a tu trabajo»” (E9).

Otro miedo bastante común pero ahora entre los empleados, es el de ver limitadas sus posibilidades de promoción al tener con el teletrabajo menor presencialidad y visibilidad. Para empezar, la mayoría de las entrevistadas no encuentra dicho problema; ellas comentan que este aspecto va ligado a la cultura organizativa y a la forma cómo se entienda y se mida la productividad, si

se valoran más los resultados o la presencialidad. Este hecho en algunos casos ha llegado incluso a ser una ventaja puesto que aporta una mayor cobertura en la promoción del trabajo; las TIC trascienden la dimensión espacio temporal, en el sentido que transmiten información siempre y hacia cualquier lugar. Así lo explica E15, quien como parte de una organización transnacional ha visto proyectado su trabajo hacia diferentes áreas geográficas, hasta el punto que su último ascenso ocurrió precisamente por ser teletrabajadora; un directivo localizado en Estados Unidos decidió integrarla a su equipo, el teletrabajo facilitó así que se conociera su desempeño y que no fuera necesario cambiar de lugar de residencia. Ella analiza los pros y contras de esta realidad:

había parte de mi grupo que tenía que trabajar mucho con la gente de Estados Unidos, es imposible estar presencial, pues bueno, me di a conocer, vía teletrabajo. No estaba allí [...]. Lo que sí creo, cuanto más globalizada esté la empresa, el teletrabajar te va a permitir tener más oportunidades, porque ya no dependes tanto del trato... social, ¿no? El hacer un café, o el comer juntos, o el... ya es, pues todo mucho más, *sin emoción*, en cierta forma, ¿no? Pierdes un componente de socialización, pero ganas en que tienes más cobertura, ¿no? O sea, ahora no sólo el grupo de Barcelona, es el grupo de Barcelona, y de Vancouver, Washington, de Singapur y de India, y a lo mejor hay oportunidades de crecimiento profesional en otros sitios que no sea Barcelona, y estás expuesta a otros jefes y a otras, organizaciones, que a lo mejor... necesitan de ayuda, y de un candidato, yo.

Este aspecto «sin emoción» es un elemento interesante en su discurso. Las relaciones vía TIC pueden perder en intensidad, al menos a los ritos acostumbrados de socialización, de establecer amistades, a la forma de expresar sentimientos y afecto, pero esto claro está no es un universal para todas las teletrabajadoras puesto que hay quienes sí encuentran ese espacio-virtual-social. Aún así, las relaciones mediante TIC al no depender de un espacio físico donde se concentra y realiza el trabajo, ganan en conocimiento e interacción con diversos

grupos geográficamente dispersos, nuevas culturas, idiomas y estilos, lo que convierte la experiencia personal de trabajo en una experiencia global.

De igual forma, estos equipos transnacionales requieren un esfuerzo adicional que permita trabajar de manera coordinada y a destajo sin importar las diferencias horarias; aquí las TIC y la conexión permanente son la clave: revisar el email a las seis de la mañana, o a última hora de la noche, son prácticas comunes, el objetivo es no perder contacto. ¿Paradójico? E15 explica:

siempre, antes de irme a dormir, si hay algún tema muy urgente, pues también chequeo el *email* [...] Tenemos ese pacto, o sea, al menos, el fin de semana, al menos reviso un par de veces el *email*, ¿no? A ver, cómo terminó el viernes de ellos, si van a trabajar ellos el sábado en la mañana, que es mi sábado en la tarde, si quieren que yo... les llame o decidamos algo [...] [luego también] saben que a las seis de la mañana, yo me voy a conectar, y si hay algún problema, yo voy a responder a esta hora. Entonces un poco la idea de éste grupo es que estamos siguiendo el sol, ¿no? Estamos las 24 horas haciendo cosas, cada vez un grupo tiene como mando.

Aunque este aspecto puede enriquecer la interacción, también se ve en mayor medida limitada a abordar temas estrictamente laborales, puesto que los espacios de socialización que permitían construir lazos más de índole personal se ven disueltos en un continuo de trabajo e información.

Pese a que la mayoría no encuentra limitada su vida profesional por el teletrabajo, sí que explican que de forma general la presencialidad sigue siendo un factor clave en muchas organizaciones, incluso en algunas con cierta experiencia en implantación de programas de teletrabajo. E26 explica que este aspecto está aún muy presente en España, y que para ella ha sido realmente positivo tener siempre jefes extranjeros, quienes acostumbrados a esta forma de trabajo brindan más apoyo e impulsan la labor. Por otra parte, E6 y E21 afirman que «estamos en una cultura donde el poder es presencial todavía», los modelos de éxito están altamente jerarquizados y la carrera profesional parece estar

reñida con otras esferas de la vida. En este sentido, y según E21, el teletrabajo no ayuda a la mujer, al menos no es lo que se espera de ella:

no és bo treballar només a casa aïlladament. No és bo i no és bo per la dona ni per a la seva inserció laboral de la dona. O sigui, has d'estar presencialment a l'empresa (riu) [...] Bueno, els teus companys esperen això, la institució espera això, espera que tu apareguis, que tu estiguis presencialment, que col·laboris en les coses que apareguin en aquell moment en la institució i si no estàs mai, mai t'involucres, que estiguis involucrada... i si treballes només *online* a casa, sempre estàs aïllada.

En este sentido, al ser la presión del medio social considerable, se hace urgente dicha transformación de esquemas como lo explica E6, más que medidas puntuales para la conciliación.

Continuando con el análisis de las relaciones establecidas mediante el teletrabajo, está también el caso de las teletrabajadoras móviles o aquellas que se desplazan puntualmente a las instalaciones de sus clientes. Aunque esta relación sea diferente a la que puede darse con compañeros de oficina, explican que esto también ayuda a dinamizar la rutina diaria de estar trabajando en casa, además de aportar un conocimiento mayor sobre el trabajo a realizar y sobre las preferencias del cliente, frente a un trato sólo virtual donde la comunicación está más limitada. E24:

amb internet a casa estem contínuament connectades i, per altra banda, és una feina que també hem de sortit molt a entrevistar gent, als ajuntaments, a veure'ns amb els clients...i això fa que no sigui tan pesat estar sempre a casa, ¿no? Perquè dos o tres dies a la setmana tens que sortir [...] A veure, pel treball que tenim, contínuament estem coneixent gent però, clar, són relacions una mica superficials. Vull dir, amb els diferents clients sempre tens una relació però mai serà com la relació quotidiana que sempre pots tenir amb els companys de feina. Clar, no és la mateixa relació.

En el caso de las entrevistadas autónomas que trabajan la mayor parte del tiempo (o todo) desde casa, también optan por otros recursos para la dinamización del trabajo. Esto ocurre con E5 quien decide en momentos determinados, contratar a alguien para cambiar la monotonía y soledad que surge de trabajar en casa: “es importante que venga alguien más al taller, que se vaya, que haya épocas de cambio en ese sentido, que entre gente, que salga, para dinamizar porque si no ¡uf! Entonces, yo hay veces que contrato a gente que no necesito pero (ríe) por tener alguien al lado”.

Otro aspecto a tener en cuenta es la ausencia de información no verbal derivada del contacto vía TIC, lo cual puede afectar la fluidez de la comunicación y el trato con otros. Aunque existan tecnologías sencillas que permiten interactuar a distancia con información visual, sea en forma de videoconferencia o videochat, esto rara vez se realiza. ¿Es la información no verbal en el mundo «telepresarial» prescindible? Por una parte E1 expresa que no es necesario una interacción virtual cara a cara, de hecho así lo prefiere puesto que le llevaría a adecuar su imagen física a la situación: “¿que me vean? No, no, no, ¡gracias al cielo no! (ríe) Sólo me faltaba porque mírame estoy en chándal (ríe) sabes que, o sea que, me tendría que hacer como en los telediarios arreglarme de cintura para arriba para que me vieran ahí toda arreglada”. Aún así, E26 resalta la importancia de este aspecto en lo referente a la efectividad de la comunicación; ella compara su situación anterior donde tenía la oportunidad de establecer un contacto presencial con su equipo, con su situación actual donde su trabajo es casi en exclusiva a distancia:

podia anar combinant, veia gent, podia parlar de les coses, directament, hi havia ajuda [...] poder anar a la taula de la meva companya, i preguntar-li... o... estar a una reunió, és una tonteria, però, estar al telèfon, parlant amb un altre, i fer-nos un tip de riure pel que ha dit, i veure la cara de l'altre, està molt bé, clar, això jo no ho tinc.

Así, en general manifiestan que la comunicación se hace menos fluida y más limitada, por la carencia de dicha información no verbal y de espacios presenciales de interacción. También comentan que al estar la interacción mediada por la tecnología está también limitada a ella: “no pillas a la gente en los sitios, no... por teléfono es un lío, no puedes hablar con nadie, no ves pasar las cosas, entonces, tú mismo te das cuenta de que es un aislamiento muy grande trabajar en casa” (E9). E23:

però trenca molt amb la presència física, si vols tenir un contacte, una comunicació més fluida i tal, has de tenir certa presència, vull dir que no, no, jo no crec que... potser en altres feines es pot... es pot portar millor, ¿no? Però clar si no tens despatx, tens gent... i portes coses de manera conjunta, hi ha algun moment en què has d'interactuar i has de, parlar sobre les coses.

Otras comentan que estas limitaciones son menos de carácter técnico y más de desarrollo de carrera, de evaluación del desempeño e intercambio de expectativas con los jefes. En este sentido prefieren que esta clase de encuentros sean presenciales. E15 lo explica:

el tema de ese cara a cara no es la cuestión táctica, sino más bien cuestiones de desarrollo de carrera [...] Y si estás hablando algo que te atañe tanto como... pues, como lo estoy haciendo, una evaluación de tu actuación durante el primer semestre, o qué planes podría haber para mí, cuál es mi siguiente paso, cómo me preparo para el siguiente paso, pues esa conversación, yo agradecería más tenerla *face to face*, incluso, de mi jefe conmigo, pues eso mismo que yo espero, pues se lo propongo a la gente que me reportan, a mis empleados.

Esta preferencia de E15 se contrapone con lo explicado por E26 quien prefiere la intimidad de su casa para este tipo de reuniones con su jefa, también teletrabajadora. En este caso puntual, una nueva práctica de su empresa ha llevado a modificar los espacios personales –despachos- de sus instalaciones, modificaciones con las cuales ella no se siente a gusto al igual que muchos de sus



compañeros no sólo teletrabajadores mixtos, sino aquellos que pudiendo teletrabajar habían preferido mantenerse en la oficina: “no hi ha intimitat, i cada cop menys, perquè estan... cada cop més estan reduint els espais personals. No em ve de gust, no té perquè estar ningú escoltant, però no... no em ve de gust, ho faig millor a casa, estic més tranquil·la”. Este descontento con el espacio en la empresa ha llevado a que cada vez más empleados opten ahora por trabajar desde sus casas. Parece ser que esta transformación es un motivo más potente para marcharse que la función socializadora que brinda el compartir un mismo espacio físico.

Como ya ha sido referido, más allá de una cuestión de desarrollo técnico o profesional está la cuestión social del aislamiento, una de las más repetidas desventajas del teletrabajo que se encuentra en la literatura. Encontrarse sola en casa y perder el espacio de socialización construido desde la modernidad en torno a la fábrica o la empresa, viendo limitadas sus opciones de estrechar lazos de amistad, son hechos señalados por algunas de las entrevistadas. E7:

ya cuando llevas unos cuantos años en casa, vuelves a echar de menos un despacho con más gente [...] siempre se echa de menos, porque, bueno, te da... otra vidilla, aquí estás más aislada. Aunque tienes todo, el correo, tienes el teléfono, sigues muy en contacto con la gente, bueno, pues a la hora de hacer café, te haces el café tú sola. No te vas con los compañeros y sueltas las cuatro chorradas de turno. ¿Vale? Entonces, la vida social en todo, lo que pierdes.

O E12:

hay gente que no le gusta la idea del teletrabajo porque estar todo el día en su casa... sí, hay veces que sí que lo echas de menos [...] hay veces que hablo con una compañera mía que tiene teletrabajo y no he hablado con nadie, y la primera respuesta me sale un gallo porque no he hablado con nadie en toda la mañana (ríe) y entonces, hay veces que lo piensas pero bueno, tal y como soy yo, no me afecta demasiado. Y a veces te lo

piensas, pero bueno, como venimos un día a la semana, nos ponemos en contacto.

Aunque E12 comente que esto no es un problema para ella, continúa explicando el caso de una compañera de trabajo quien le confesaba la preocupación y angustia que le genera el hecho de estar trabajando en casa, puesto que además vive sola; esta amiga le planteaba: “«si yo vivo sola y me levanto en mi casa, todo el día sola sin ver a nadie». E16 también retoma el caso de una compañera que por razones familiares tuvo que quedarse trabajando en casa algunos días; ésta le decía que a la hora “«ya estaba harta de estar en casa sola sin hablar con nadie»”. En este sentido, ¿no todo el mundo vale para teletrabajar? Son necesarias algunas características como el hecho de no importar estar en casa, muchas veces en soledad.

Al respecto, E6 explica que la oficina como espacio de socialización es especialmente atractiva para los jóvenes, en el sentido que por lo general ellos están en continua búsqueda de amistad o de contacto social:

mucha gente joven tiene un entorno social muy atractivo en la empresa y le va un corre corre que te mueres, y entonces ¿teletrabajar? para qué. Entonces yo creo que la empresa como entorno de socialización cuando eres joven, hay gente joven, hay buen rollo, un no sé qué, es un buen sitio para estar.

Entonces, ¿puede el teletrabajo llegar a ser negativo a nivel social? Como se expuso dos párrafos más arriba depende de cada caso. Este aspecto tampoco es que sea un resultado inmediato del hecho de teletrabajar como lo explicaba antes E12, va ligado a una forma particular de significar el hecho de estar trabajando desde casa sin la compañía de otras personas relacionadas con la labor. E16 hace la misma aclaración, «nunca me se ha sentido sola» o en análisis hecho por E14: “yo creo que... puedes estar más aislado del mundo sin trabajar que trabajando” desde casa.

Así pues, el teletrabajo implica nuevos ritmos y rutinas, nuevas formas de interacción con el mundo laboral vía TIC o presencial en días puntuales, pero también un fortalecimiento de otros grupos de referencia, como la familia o amigos. E6 resume perfectamente esta nueva relación: “no sientes la necesidad de salir, el teletrabajo es un modelo que obliga a modificar algunos hábitos, sobre todo obliga a modificar tus sistemas de trabajo y de relación y entonces necesitas más razón para querer estar”.

Las personas que mantienen contacto continuo con diversos grupos sociales, no se ven en gran medida afectadas por el aislamiento que puede producir el teletrabajo, pero eso también depende de las preferencias de cada una. En el caso de aquellas teletrabajadoras que habían cambiado de ciudad de residencia por cuestiones laborales y que no habían logrado establecer otros grupos de contacto, ocurre que tenían más problemas con esta falta de contacto, al sentirse solas y aisladas. Este es el caso de E4 de quien su pareja<sup>2</sup> comenta: "cuando yo llego del trabajo y a pesar de llegar cansado algunos días, siento la necesidad de tener que salir con ella a dar una vuelta (aunque sea al parque de la esquina) ya que si no, apenas si saldría de casa". En este sentido, el apoyo familiar se vuelve un elemento imprescindible cuando ocurre que la propia persona no ha podido establecer otras formas de relación que suplan la falta de interacción cara a cara en el teletrabajo; aún así, ella poco a poco ha establecido estrategias como coordinar durante la jornada laboral diferentes actividades como salir y establecer contacto con el mundo exterior. E4 habla de su experiencia:

hay días que dices «jelines vaya un trabajo triste que tengo» ¿no? porque si hay días que solamente suena una o dos veces el teléfono o tengo que llamar una o dos veces, que son ocho horas prácticamente que no hablo con nadie [...] la gente considera que es muy positivo esto, pero no tiene tanto de positivo (ríe) yo trabajo en casa, ejerzo de mamá en casa, hago

---

<sup>2</sup> En el proceso de búsqueda de las entrevistadas se contactó primeramente con la pareja de E4, con quien fue posible realizar una breve entrevista vía email. A efectos metodológicos esta entrevista no ha sido contada; aún así se conserva dicha información puesto que resultó pertinente contrastarla con la situación vivida por la entrevistada.

de ama de casa, lo paso todo en mi casa [...] se nota mucho la falta de compañeros con quien hablar, aunque mantengas una conversación por teléfono pero no es lo mismo que un cara a cara.

Pese a esta importante desventaja, ella concluye que prefiere el teletrabajo pues le da cierta libertad que un trabajo convencional no le daría; además, para compensar esta carencia mantiene contacto durante su jornada laboral vía *chat* con su familia, y también intenta visitar su ciudad de origen frecuentemente, para de esta manera poder compartir lo máximo posible con su familia y amigos: "yo estoy muy a gusto con éste trabajo, hay veces que me enfado mucho conmigo misma y con el jefe y digo «¡joder, es que ya dejo el trabajo porque no tengo vida social!» «¡es que no me relaciono con nadie!» [...] pero luego cuando me enfrió digo «¿pero cómo?» no cambio”.

En este mismo aspecto, E2 (quien desempeña simultáneamente las dos modalidades de trabajo) expone que el trabajo de salir e ir a la oficina le implica en la actualidad su relación con el mundo exterior; comenta que si no fuera por éste, poco se enteraría de lo que acontece fuera ya que no lee periódicos, ni ve televisión o escucha la radio, además que yendo a la empresa puede establecer contacto con otras personas aparte de su pareja e hijo:

los fines de semana pues generalmente intento irme al pueblo o pasarlo con mi familia, entonces si no salgo al trabajo yo ahora mismo con quien me relaciono son con mis compañeros de trabajo; antes hacía muchísima separación entre los compañeros y amigos, ahora es que creo que mis amigas son mis compañeras de trabajo porque son con las únicas personas con las que me relaciono.

Así, continúa diciendo que en su situación actual el teletrabajo la aislaría por completo ya que ahora al no tener tiempo entre su maternidad, los dos trabajos y su pareja, no ha mantenido las relaciones sociales anteriores; pese a ello, comenta que si se viera enfrentada a esa situación buscaría otros grupos o actividades como forma de suplir las carencias que el teletrabajo le supone, opción que también adoptan otras teletrabajadoras entrevistadas:

a pesar de que sea monótono o que te aburras en casa ya te buscaréis la forma de entretenerte, seguro, lo que pasa es que no hemos encontrado la situación, sino pues a lo mejor me iría al parque y me haría amiga de madres o yo que sé, no sé qué es lo que haría o me apuntaría a cursos de manualidades, vete tú a saber.

De todas formas, E2 plantea que esta situación de aislamiento que se desprende del teletrabajo es ideal para su forma de vida actual, pues el estar en casa le permite compatibilizar su actividad laboral, su maternidad y las tareas domésticas; además, el hecho que no establezca un contacto directo con la empresa que teletrabaja sino que sea mediante *email* es para ella perfecto:

estoy en un momento en el que tengo tantas cosas que hacer que no puedo ser, entre comillas y entiéndeme por Dios, no puedo ser «simpática», es decir, tengo que hacer el trabajo de forma aséptica y olvidarme y no estar pendiente: «habré dicho, no habré dicho, habrá pensado, no habrá pensado, el tono, el no tono, ver cómo me responde, como no me responde», no estoy para eso.

Así mismo, otras comentan que están conformes con el tipo de relación posibilitada por el teletrabajo tal cual ha sido explicado por E2. Como fue retomado al inicio, continúan manteniendo contacto con el grupo en la medida que lo demandan, lo cual hace que no se sientan aisladas. Seguidamente, también consideran que el hecho de no ir diariamente a una oficina tiene importantes ventajas a nivel interpersonal; E1 habla de cómo el estar en casa le protege del ambiente turbio que muchas veces se vive en una oficina: “estaba tan quemada de las relaciones personales de la otra empresa porque al final, los departamentos y las oficinas y todo terminan siendo un patio de colegio y hay rencillas entre gente y tal”, o como refiere E6, E15, E17 y E20, el teletrabajo permite «escaparte de los ruidos estériles de las organizaciones» (E6), en la medida que evita las interrupciones y distracciones propia de ese espacio.

En esta medida, el teletrabajo brinda la opción de elegir a quién ver y con quiénes establecer relaciones puntuales de trabajo, o también relaciones de amistad en el trabajo; tal como lo comentaba E2, hace posible si es lo deseado, limitarse a cumplir un trabajo y mantener un contacto mínimo con la empresa, como también puede ayudar a crear un mejor ambiente al limitar las discusiones por cosas triviales: "a lo mejor esto debe ser un poco asocial pero si te levantas un día torcido, yo no tengo por qué ver la cara a nadie, ni a mí tan siquiera ¿sabes? muchas veces cuando vas al trabajo, yo qué sé te levantas torcido y pagas las cosas con tus compañeros [...] es una manera también de evitarlo" (E1).

¿Es «asocial» o es una forma de escoger cómo es más conveniente relacionarse en el trabajo? Esto no implica que las personas que opten por este modelo sean solitarias o que eviten interactuar con más personas, ya que en su vida tienen diferentes grupos de referencia con los cuales se relacionan a un nivel más personal, pero de todas formas aquellas quienes consideran importantes y necesitan establecer relaciones sociales en el trabajo, con sus más y sus menos, continúan aún interactuando virtualmente, o también físicamente.

Sobre las relaciones interpersonales en la oficina, E26, E1 y E18 señalan que el hecho de asistir a una empresa tampoco garantiza relacionarse en un ámbito más personal con otros, ya que se puede llegar al puesto de trabajo y no hablar con nadie, tanto porque no sea una cuestión de interés o porque el grupo no lo posibilite; E26 dice, refiriéndose a la oficina de su empresa: "allà no tinc companys, vull dir, que realment, ningú em troba a falta, si no hi sóc", E1 y E18 hablan de sus experiencias laborales anteriores: "había muchas veces cuando estaba en oficina, que llegas a tu sitio te sientas y, hay veces que te han dado 4 horas y no te has levantado ni has hablado con nadie o sea que realmente, sabes que no, no creo que me hace falta" (E1) y E18:

però allà també estava en un despatx jo sola perquè... a fora hi havia els dissenyadors que a vegades parlaven però llavors per la feina que faig jo, ara m'he acostumat a una mica de... bueno, al silenci, ¿no? I no. No,

perquè al final eren uns companys que van entrar tots nous i jo no tenia, i mai he tingut relació amb la gent de la feina.

Existe otro factor ya expuesto en el apartado sobre el tiempo que a nivel relacional es positivamente valorado por las entrevistadas: la autonomía derivada del teletrabajo. Este aspecto da lugar a tener una mayor influencia sobre el tiempo, en la forma de organizar el trabajo, permitir compatibilizar diferentes actividades, y claro está, establecer relaciones de supervisión menos directas: “espero a una cosa mínima cuando tengo que hacer recados y me voy a hacer recados. Si es que está todo mezclado. Yo no tengo que dar cuentas a nadie” (E6), o E3: “nadie tiene que estar pendiente si yo ese día entré a una hora después de lo habitual o después, porque yo voy a echar mis horas, nadie me está regalando nada, pero en una oficina ya parece que tienes que estar dando explicaciones”.

Para terminar, como ha sido expuesto anteriormente, el control ejercido en el teletrabajo trasciende del tiempo y el espacio hacia el cumplimiento de objetivos, donde eso sí, se mantiene tanto las fechas finales de entrega como el control social del grupo, sobre todo en el caso de las trabajadoras por cuenta ajena. Este control viene dado porque el trabajo sigue estando interconectado; cada una conoce el trabajo de otros en la medida que depende de éstos y viceversa. Esta situación ocurre igualmente en otras formas flexibles de organización del trabajo. E12 explica que en su empresa, estas relaciones son iguales tanto en teletrabajo como asistiendo a la oficina:

no hay tanta diferencia de [...] cuando se hace en casa porque aquí [en la empresa] no te controla nadie [...] aquí no fichamos. Entonces tampoco se sabe ni cuando entras ni cuando sales. Entonces todo el mundo sabe, tu jefe y tus compañeros saben el trabajo que tienes que hacer [...] Y, tanto si estás en tu casa o como si estás aquí lo tienes que hacer, y si no lo haces tú, no lo va a hacer nadie. Entonces es muy fácil controlar [...] yo sé el trabajo que tienen mis compañeros.

## 4.2. Famili@

El estar en casa alejadas físicamente del grupo de trabajo permite también re-conducir las relaciones sociales, en el mismo tiempo de trabajo, hacia otros niveles no estrictamente laborales. Aunque claro está, el impacto de dicho cambio si es considerable o en cambio apenas perceptible depende de múltiples factores.

El teletrabajo posibilita interactuar más fácilmente con otras personas como familia y/o amigos ya sea en casa o en otros lugares, puesto que una mayor autonomía y flexibilidad en la organización del tiempo da apertura a otros espacios. En este sentido, todas las entrevistadas dirigen dicha autonomía hacia el ámbito familiar, sobre todo al relacionado con la atención y el cuidado de los hijos. Como ya ha sido considerado en el apartado sobre el tiempo, el teletrabajar les permite llevarlos y traerlos del colegio/guardería, incluso al medio día comer juntos, tomar la merienda, estar más atentas de su alimentación, atender las tutorías con los profesores, citas médicas, o compartir momentos de ocio, como la práctica de deportes o simplemente momentos de juego o de paseo. Sobre la alimentación E22 comenta: “cuido els àpats i l’alimentació de tots, i sobretot dels nens, i llavors es una cosa en què inverteixo molt de temps. I, penso que a mi em compensa” y E14 sobre el hecho de compartir las comidas con su hija: “viene a comer al mediodía, cosa que muchos niños no, no lo pueden hacer, y creo que ese rato lo disfruta bastante”. E24 explica su situación, correspondiente a su rutina antes de la baja por maternidad:

jo treballava de 7:30 a 1, a la 1 el recollia, dinàvem, després el nen feia una migdiada, fa una migdiada llarga, i jo aprofitava per tornar a ficar-me a treballar i ja després es despertava, cap a les 5 més o menys, així que m’estava amb ell i llavors el meu marit arriba cap a les 6:30 o alguna cosa així. Si jo tenia molta feina, a partir d’aquella hora, jo em tornava a ficar, i si no tenia tanta feina continuava jo amb el nen i després ja feia una mica de sopar i ja l’hora de dormir, que normalment si tenia molta feina em tornava a ficar (riu).



Así mismo, lleva a modificar los ritmos de descanso de los hijos en el sentido que en algunos casos como el de E3 y E12, se espera a que éstos se despierten, se interrumpe el trabajo para llevarlos a la guardería, y una vez de vuelta se continúa con la labor:

como no tengo necesidad de despertar al niño, pues no... me espero que se despierte, pero bueno, generalmente se despierta a las ocho y media, las nueve o así. Si me da tiempo, enciendo el ordenador, miro el correo, si hay algo urgente, pues... y nada luego ya levanto al niño, le visto y le llevo a la guardería. Y, a las dos o así [...] voy a buscarlo a la guardería, el come allí entonces yo simplemente, llegar a casa y se echa la siesta.

Para E18, el teletrabajo le ha permitido resolver el dilema entre su carrera profesional y el cuidado de su hija quien requiere cuidados especiales; ella lo explica así:

un dels motius també per jo plantejar-nos de quedar-me jo a casa és que necessita molta atenció, molt de suport tant per a l'aprenentatge escolar com per seguretat d'ella mateixa, [...] Perquè enviar-la al migdia a menjar no sé on, no quadrava perquè ella se sent molt més segura si pot venir a casa. I bé, doncs amb això sí que estic molt contenta, ¿no? Haver pogut fer aquesta feina.

Aunque se puede discutir que todas estas cuestiones relacionadas con los hijos no son opcionales y que igual se atienden en teletrabajo como en un trabajo convencional, las entrevistadas expresan que el teletrabajo les supone mayor libertad en la organización de su tiempo, en la optimización de su rol de madres y en la forma de vivir dichas interrupciones de sus jornadas, aunque saben que deberán recuperar este tiempo en otros momentos sobre todo tiempo de descanso personal. Aún así, pueden atender dichas situaciones sin mayores preocupaciones o sin dar cuentas de lo realizado en ese tiempo; se sienten en algún sentido que tienen derecho a ello. E22 lo explica en la medida que en sus trabajos anteriores ni ella ni su pareja, ahora ambos teletrabajadores, podían dedicar tiempo suficiente a sus hijos: "A mi em permet estar més amb els nens,

¿no? Perquè sinó em trobava doncs que... no els veía [...] i vol dir que la qualitat del temps que jo els donava als nens, no era en absolut gaire bona”.

Este también es el caso de E10, quien refiriéndose a su experiencia anterior de trabajo comenta que el no pasar suficiente tiempo con sus hijas le causaba un conflicto extra, de preocupación y culpabilidad, además de cierta inseguridad y nerviosismo en ellas al no tenerla como referente cercano. Así, resume que con estas nuevas condiciones de trabajo tiene más tiempo y se siente a gusto, como trabajadora y como madre: “yo lo que quería era llevarlas al colegio, cosa que no he podido hacer nunca en mi vida (carcajada)”.

De todas formas, el tiempo de dedicación a estas actividades domésticas y de cuidado es variable, hay quienes invierten todo el tiempo disponible en sus hijos y otras, con mayor carga de trabajo o de otras actividades, pasan un poco más de tiempo con ellos que en su situación anterior de trabajadoras en oficina; en ambos casos la satisfacción es la misma. E8 correspondiente al primer caso, comenta que a raíz de querer pasar más tiempo con sus hijos ha optado por reducir su jornada, aunque esto implique trabajar mucho más de las 5 horas diarias que corresponde dicha reducción; pese a que el tipo de teletrabajo móvil que desarrolla sea el que más imprevistos tiene, le brinda una flexibilidad mayor que tener un horario estricto asistiendo a una oficina. Ella expresa que la tercerización del cuidado de sus hijos sólo la reserva para casos excepcionales, ella quiere hacerlo y se empeña en ello:

no es una cosa que puedas comprar a otra persona para que lo haga, lo va a hacer pero no lo hará como lo puedes hacer tú [...] Cocina, bañar a los críos... yo no quiero que a mis hijos los cuide nadie si yo puedo hacerlo. Es lo que te he comentado, si yo hubiera seguido mi jornada normal, lo que tenía que haber hecho, lo que otra gente hace y te dicen que hacen y que es normal [...] La mayoría de gente que conozco les encantaría poder compaginar su jornada laboral con su, opción de madre.

Así mismo lo expresa E10, quien quiere realizar esas actividades que otr@s consideran prescindibles y que por lo consiguiente asignan a otras personas contratadas: “tengo muchas compañeras que trabajan ellas y sus parejas, y los dos llegan a casa a las nueve de la noche, y que tienen a los niños todo el día, pues con unas desconocidas, ¿no? [...] esto, para mí, pues no es... no es mi opción de vida”.

Por otro lado, están quienes requieren de una ayuda externa especial para el cuidado de los hijos sea por la edad de estos, el volumen de trabajo y su nivel de responsabilidad, la frecuencia de viajes y/o la preferencia personal. Aún así, ellas reservan cualquier espacio de tiempo para estar con ellos: “quan estic a Barcelona m’agrada portar els nens al cole, quan estic a Barcelona, perquè com viatjo molt, pues hi ha dies que estic... no sé, pues els dilluns i els divendres pues pots portar els nens al cole, perquè... a mi m’agrada involucrar-me” (E19).

En esta dinámica comentada está implícito un elemento importante. Todas excepto una entrevistada, cuentan con apoyo externo para la realización de tareas domésticas, lo que les permite optimizar el tiempo disponible para evitar interrupciones durante la jornada, o descargarse de trabajo que tendrían que hacer al terminarla. Algunas limitan esta externalización del trabajo doméstico a las labores de limpieza y organización del hogar, otras la generalizan al cuidado de sus hijos como se explicó en el párrafo anterior, sea por el tipo de trabajo que realizan o porque los hijos están en edades no escolares y aún no asisten a una guardería. Este es el caso de E7: “cuando acabo un poco, sobre las dos y pico, tres, pues eso, hacer la comida, comes, y te relajas un poco hasta que, la niña se despierta (ríe) [...] La niña está aquí, sí, pero está... con una canguro, por las mañanas, porque si no, no...”, o de E10: “he llegado a una organización en la que me he descargado de muchas labores, de casi todas las tareas domésticas, o sea, excepto cocinar. Por lo demás, ya te digo, tengo una persona que me ayuda, con lo cual yo me dedico, cuando estoy en casa me dedico exclusivamente a mis hijas”.

Lo que sí es un hecho como lo ha expresado E7, es que de forma general el teletrabajo no se piensa como la excusa para poder hacer todo al mismo tiempo, es decir, los niños aunque no estén en edad escolar van a la guardería puesto que no es posible cuidar de ellos día a día y al mismo tiempo intentar trabajar: “si teletrabajas, tienes que tener la logística de los niños resuelta. Lo que no puede pasar es que tú estés haciendo de mamá o de canguro, o ayudándoles a hacer los deberes mientras tú también estás trabajando, eso sería muy difícil... de manejar” (E15). E10 y E24 explican que aunque puedan variar los tiempos de trabajo y realizarlo en diferentes momentos del día, no es eficiente compatibilizar el cuidado de su hijo el 100% del tiempo y trabajar: “cuando el niño se duerme, pues tú te metes pues a trabajar. Pero si tienes que estar seis horas, esa mañana, digamos, dedicada... y en esas seis horas, el niño quiere comer, llora, no sé (ríe)” (E10) y E24: “aleshores sí que tenia que treure hores de la nit. Llavors la rutina era m’anava a dormir a les 2 o a les 3 perquè, clar, el nen el portava aquesta dona però el portava poques hores... però, ja et dic, tot això pel prejudici de no portar el fill a la guarderia fins que no tingui un any. És una tontería”.

Así pues, si los hijos son pequeños y no están en la guardería, están en casa con una persona contratada para cuidarles o también en algunos casos son los abuelos quienes realizan estas tareas de cuidado: “hace poco no fue a la guardería, no sé por qué, y llamé a mi suegra para que se quedara a comer porque, es que si no, tienes que estar pendiente de él o le siento en la sillita todo el día, viendo una película, y no puede ser, además que está, que anda y lo coge todo, imposible” (E12).

En los otros casos, están en la guardería las horas necesarias para realizar el trabajo; este tiempo de todas formas es menor puesto que se ha de descontar el tiempo de transporte, y también muchas lo flexibilizan dependiendo de las circunstancias personales y familiares. E3 lo explica así: “lo que yo hago con él, del tema de la guardería yo no lo podría hacer si lo trabajara en una oficina, trabajar en una oficina pues yo tendría que dejar al niño a las 7 a las 8 de la mañana y recogerlo cuando viniera de vuelta, y en vez de estar 5 horas pues

estaría a lo mejor 9 en la guardería”, o E12: “que para tener un niño pequeño pues, es una maravilla, vamos, yo lo llevo a la guardería unas cuantas horas porque si no, no podría trabajar, pero bueno, estoy a las cinco en casa, y, puedo ir a buscarlo”.

Existen otras situaciones puntuales, por ejemplo para E20 ha sido posible en algún momento estar con sus hijos pequeños al mismo tiempo que trabajaba: “jo he estat moltes hores treballant amb ells al costat de la maqueta [...] no em comporta cap situació d’estrès perquè tampoc no fan res quan tenen tres mesos”. O E2 quien al teletrabajar como autónoma por la tarde al mismo tiempo está atendiendo a su hijo: “yo sigo en mi casa, sigo con el niño, puedo estar con él perfectamente aunque esté trabajando, puedo hacer las cosas de mi casa, puedo organizarme cuando yo quiera, como yo quiera y donde yo quiera, porque si me voy al pueblo en fin de semana me llevo el ordenador”.

También este caso de compatibilizar el estar con sus hijos y trabajar, suele ser común cuando enferman y no pueden contar en esos momentos con un apoyo externo. Claro está, esto no siempre es recomendable en el sentido que su productividad es menor, pero al menos pueden intentarlo y avanzar en otros momentos. Lo explican E22, E10 y E7:

has d’anar al metge, anar amb ell, llavors un cop el tens a casa llavors sí que hi havien dies que jo podia treballar, però podia treballar perquè el nen estava totalment fet caldo, estava estirat al sofà, me’l posava allà a l’estudi onestic jo, que hi ha un sofà, i el posava allà estiradet allà i l’anava controlant, que estava realment fatal, a 39 de febre tot el dia, pots treballar (E22).

si se ha puesto mala, normalmente lo que hago es que mis padres vienen a buscarla a media mañana, cuando esta persona que me ayuda se va, los días que yo he teletrabajado, pues, he decidido: «mira, no hace falta que vengáis, porque yo la organizo y si, y ella se queda conmigo y no me molesta». En el sentido, que bueno, la pongo a pintar, y ella se está un

rato pintando, la pongo a ver unos dibujitos o no sé qué y, es muy tranquilo (E10).

la semana pasada, que estaba él enfermo, claro, que no es lo mismo un bebé que un niño de cuatro años, que, que ya hacen muchas cosas solas. Entonces, si se encuentra mal, has de estar con él, si no, pues bueno, está un poco abajo con la canguro. Luego, cuando la canguro sale con la niña, a lo mejor él está aquí, se coge un libro, se está con el ordenador un rato, entonces, bueno, a mi me deja, me ha dejado al menos estos días trabajar, ¿vale? Entonces, si no me deja, pues me he de poner por la noche a trabajar (E7).

En estos casos, ellas pueden sentirse aliviadas puesto que tienen a sus hijos bajo cuidado como lo explica también E17: “he necesitado muy pocas veces una canguro, cuando mis hijos eran pequeños y se ponían enfermos, no me ponía histérica. Si no que bueno, lo tienes en casa, trabajarás un poquito menos, pero lo tienes ya en casa”; pero también esta situación puede conllevar inconvenientes y conflictos como lo explica E13, puesto que si en algún momento ella tiene que responder algo relacionado con el trabajo ha ocurrido que: “le he dejado allí llorando, enfermo. Pero es que no puedes las dos cosas, no se pueden hacer”. Dicha presión y angustia se agrega a la que sienten cuando saben que tienen que cumplir un trabajo pero no encuentran la forma de dedicarse a ello.

Como se ha anotado la edad es un elemento que influye en la forma de realizar y organizar el trabajo re-productivo y doméstico. Entre más pequeños mayor dependencia y tendencia a que requieran asistencia y por ende menor facilidad para teletrabajar. Aunque como E20, algunas en momentos puntuales puedan hacerlo se nota que las madres con hijos pequeños encuentran más difícil el hecho de ser teletrabajadoras, por lo cual requerirán de mayores apoyos, en la pareja, familia extensa, amigos o personal contratado. Este aspecto se ve además incrementado cuando además son varios los niños pequeños. Las

dificultades son del tipo que expone E26, sobre las interrupciones y la atención permanente demandada por ellos:

la meva feina normalment és molt al telèfon, sobretot a les tardes perquè treballo amb Estats Units. Llavors, no pot estar per allà. Quan era bebè, perquè era bebè, i mai no saps quan es posaran a plorar, quan et demanaran... i ara perquè ja té dos anys, i vol tota l'estona que li facis cas, és impossible [...] Si vull treballar, no pot estar allà. De fet ahir vam tenir un problema amb els cangurs (riu), que van haver de marxar a les quatre, i jo tenia una reunió a les cinc. Pues el seu pare va haver de venir perquè... jo tenia una reunió, i no podia, no podia arriscar-me que en aquell moment es posés a demanar: "mama, mama".

O E7:

llega un momento en que, si tienes así trabajo, estás aquí por la tarde, están los niños aquí, los oyes gritar, no te concentras igual, cuando tienes éstos *aliens* aquí. Entonces dices: «¡Ah! Tendría que buscar un despacho fuera (ríe) y salir de la casa» [...] También lo estoy empezando a necesitar más ahora, que sí que hay más jaleo en casa. Porque hasta ahora, pues bueno, estaba yo aquí por la mañana, acababa, con un niño sólo, pues... es todo como más, más tranquilo.

Cuando éstos se hacen mayores, las entrevistadas admiten que se encuentran más descargadas de trabajos de cuidado, lo que les permite optimizar sus resultados en el trabajo o dedicar un poco más de tiempo a ellas mismas. E20 lo explica claramente: "durant els dos primers anys de tenir nens petits és dur, després ja no. Perquè llavors ja pots, intentes compaginar el teu horari laboral a l'horari dels nens. I ja està, una mica ho intentes adaptar". Esto permite por ejemplo que E25 pueda trabajar mientras ellos hacen sus deberes del colegio, porque aunque interrumpan ocasionalmente para preguntar algo, no le supone ningún contratiempo ya que las tareas que ella se lleva a casa como es responder *emails*, pueden sin problema reiniciarse varias veces:

aprofito que ells estan estudiant, llavors joaprofito a treballar al costat d'ells. Doncs lo que et deia, no és una dependència per sentir-se que tens la mare a prop, es el que et reconforta. Llavors puc perfectament doncs compensar que ells facin els deures i jo treballar [...] \*P: O sigui que pots concentrar-te i estar treballant tenint els nens al... [...] E25: Si fos un nen de tres o quatre anys probablement no podria fer-ho. Però d'onze i tretze, de vegades et fan alguna consulta, però com és la majoria de vegades és correu, ho pares i ho fas [...] Salvo que siguin amb Estats Units perquè acostumem a tenir bastantes fora l'horari, llavors sí que dic: «escolta, ara estaré una hora, no em molesteu», o: «estaré mitja hora, intenteu no trucar, si hi ha alguna cosa, aneu amb cuidado que estic en una conferència», i tal.

E17 refiere que aunque los hijos alcancen ya una edad de mayor independencia, hasta que logran una mayor comprensión de lo que significa que sus madres trabajen desde casa, sigue habiendo interrupciones por cuestiones triviales: “«que no me puedo abrochar el zapato», «que no me puedo no sé qué». Y había veces que decías: «¿Por esa chorrada me llamas?». Pero claro, para ellos es importante, entonces, pues te armas un poquito de paciencia y...”.

Este último aspecto está relacionado con el aprendizaje y la socialización de los hijos en el teletrabajo. Este proceso se cumple cuando comprenden que su madre en casa tiene también otras obligaciones aparte de estar disponibles para ellos. E22 se ve enfrentada a este problema, aunque su hijo aún es pequeño no quiere estar con la cuidadora, por lo que demanda continuamente su atención e interrumpe su trabajo: “si jo no treballés des de casa, no li tocaria més remei, però com que hi sóc, resulta que estàs pagant una persona perquè el vigili i el nen està amb tu perquè no vol estar amb aquesta persona, amb la qual cosa, no cal, fer-ho”. Ocurre lo mismo con E20, aunque ella puntualiza que no le molesta que haya otros en casa, el problema es que no se respete que ella trabaja allí.



Como es obvio este aspecto mejora con la edad en la medida que son más conscientes e independientes; los hijos de E6 y E15 han vivido ya este proceso: “se cierra la puerta y ya, ellos saben, si esa puerta está cerrada, que a menos que haya un incendio y que me vengan a avisar, no pueden molestar” (E15) y E6: “mis hijos son unos veteranos, ayer todavía les amenazaba, decía: «como me interrumpáis me voy a la piscina». Hace diez años mi hijo decía: «mi mamá teletrabaja» y parecíamos marcianos por la calle, auténticamente. Ellos tienen muy claro que yo teletrabajo”.

Pero hay también el caso de otros hijos mayores que aún no dimensionan este aspecto; estos momentos son sobre todo críticos en los periodos vacacionales, donde la rutina es diferente y donde se requiere de más apoyo, sea familiar o contratado: “esta semana pasada, por ejemplo, ha sido un poco caótica, porque cada una se levantaba a una hora, «quiero desayunar», la otra quería desayunar a otra hora, «¡tengo hambre!» «¡Haz la comida!». Y yo con el teléfono” (E16). O E18:

l'altra cosa pitjor és que a vegades tu treballes a casa i a més en les meves condicions –que és aquí, a la sala general– i que els altres es pensin que no estàs per ells, no? No sé si era al que et referies però... per exemple, al matí jo m'aixeco més d'hora i això i llavors quan s'aixequen els altres, que prenen la llet i esmorzen a vegades em diuen: «mama, deixa un moment de treballar que estem aquí».

La socialización o el aprendizaje realizado por los hijos sobre el trabajo es considerado un factor esencial. E10 y E14 explican que sus hijos al ver que su madre tiene otras actividades propias como es el trabajo, comprenden también los significados de su ausencia y que no esté todo el tiempo disponible: “no estoy todo el rato con ellas, tampoco lo veo necesario, ellas también tienen que comprender que su madre tiene un trabajo, y de hecho lo comprenden” (E10) y E14: “creo que para los niños es positivo ver que, su mamá trabaja, también [...] Y que vean que las madres también trabajamos y que no estamos sólo, para

ocuparnos de ellos, y que también tenemos nuestros intereses y nuestra vida y demás”.

Sobre el tema de las interrupciones hay elementos personales en juego: al nivel de concentración, la forma de organización del trabajo y la facilidad para reiniciarlo. Como ya ha sido comentado, en general el teletrabajo no se usa como excusa para cuidar al mismo tiempo a los hijos aunque sí pueda hacerse en situaciones específicas. Pese a este hecho, la dimensión familiar es un elemento crucial en el momento de buscar esta forma de trabajo, y sí que permite atender cuestiones como médicos, colegios o compartir otros momentos de ocio debido a la flexibilidad del ámbito temporal y el hecho de estar en casa. Aún así, la forma de organización de cada entrevistada puede variar desde una estructura estricta que intenta simular fielmente el trabajo en oficina, hasta grados bastante flexibles de gestión y apropiación del tiempo y el espacio; es esencial aclarar que aunque opten por uno u otro estilo o diferentes grados entre ellos, esto no es siempre permanente o estático puesto que pueden fluir entre estados más estrictos o más flexibles. Este hecho repercute en el tipo de relaciones posibles. E14 y E13 ejemplifican este tipo de estructura más similar a la de oficina: “en general, a no ser que llueva o que haga frío, yo intento que si yo tengo que trabajar, los niños no estén en casa, porque bueno, me requieren bastante, pero, a veces he logrado que respeten un poco esto de mi espacio de trabajo” (E14) y E13:

si voy a ir a casa a trabajar, llamo y si está la chica, le digo que se lo lleve antes de que yo llegue, sino me lío y ya no. Entonces, siempre le digo que salga por la puerta antes de que yo llegue. Así llego, me conecto y entonces no le veo hasta las siete y media, entonces, ya cierro el ordenador [...] no puedo trabajar y estar con el niño al mismo tiempo [...] Reclama mi atención y no me concentro, no puedo, así que yo separo (ríe). Estando mi marido en casa, si llega a casa también le mando fuera.

Aunque todas repiten que depende del volumen de trabajo pueden dedicar más o menos tiempo a otras cuestiones no ligadas a este, hay entrevistadas que no requieren hacer permanentemente separaciones tan estrictas: “que el trabajo lo tienes en casa, que hoy te entretienes porque te has parado a hablar con alguien, no es problema, te entretienes en ir a comprar, no es problema... o el niño va más lento, pues, bueno... no vas con el nervio ese” (E7), o E9 quien al estar a cargo de 6 hijos, necesita un margen mayor para hacer frente al cuidado de todos ellos:

lo que a mí me pasa es, en ocasiones me quedo un día a la semana en casa, porque tengo muchas cargas familiares, y cuando no es que tengo que llevar a un niño al pediatra, tengo que llevar a hacer dos tutorías, o si no, generalmente, junto varias cosas en un día, entonces me quedo a trabajar en casa, lo que me pasa es que estoy todo el día arriba y abajo, y, bueno, que... trabajo poco, digásemos, ese día, y... mi jefe, pues lo sabe, pero no le importa, ¿vale? Y ésta es la parte negociable del teletrabajo, ¿no? Que no es que me coja un día de fiesta, realmente trabajo, pero trabajo muchísimo menos que si estuviera en la empresa.

Pero no sólo se permiten cuestiones obligatorias de médicos o colegios, como E25 acompañan a sus hijos en otras cuestiones importantes para ellos: “ahir em vaig bloquejar mig matí, perquè, bueno, els meus fills estaven fent una competició esportiva i els vaig anar a veure [...] Jo no em vull perdre aquestes passes dels meus fills, perquè és el que després et queda”.

Pese al estilo o forma de organización de una u otra, la mayoría comenta que el hecho de teletrabajar en casa trae importantes ventajas sobre la cuestión doméstica, adelantar una pequeña tarea del hogar mientras se toma un descanso o poder atender en mayor medida a sus hijos, incluso verlos en el momento de la pausa cuando ellos están al mismo tiempo en casa: "no m'estic les cinc o sis hores sense moure'm de la cadira, o sigui que també... surto, i... guardes a la cuina o fas un cafè amb llet, ¿saps? I llavors en aquell moment, doncs, t'estàs cinc minuts allà amb ells" (E22). E22 continúa explicando que la

interferencia la provoca ella misma al salir a descansar y aprovechar para ver a su hijo, y no al contrario; obviamente, esto no siempre ha sido así, es una situación que su hijo ha aprendido a aceptar.

Aparte de lo analizado en el apartado sobre el tiempo respecto a los inconvenientes derivados de esta conexión permanente al mundo laboral y doméstico, y más allá de los posibles efectos positivos de la intensificación de la vida familiar, está una cuestión que se retomará en los siguientes capítulos: ¿hasta qué punto el teletrabajo puede suponer un retroceso en el reconocimiento profesional de la mujer? Es cierto, gana en espacios, en tiempo y en relaciones significativas, como puede ser la familia, ¿pero supone una consolidación de dicho rol tradicional de cuidadora del hogar? También, aunque gane en unos aspectos, ¿pierde en otros que ha costado mucho tiempo y recursos ocupar?

Así pues, a partir del análisis presentado respecto a las relaciones familiares en el teletrabajo y derivado de estos interrogantes, hace falta retomar el otro lado de la balanza, la pareja.

Pese a que a nivel familiar, la relación con los hijos acapara el mayor número de referencias hechas por las entrevistadas, a nivel de pareja se comenta también la posibilidad de coincidir más veces sea para las comidas o que al no tener ellas que desplazarse, el encuentro después de la jornada pueda ocurrir antes; como lo comenta por ejemplo E1: “mi chico antes no venía, o sea cuando yo trabajaba en una oficina no comíamos entre semana juntos nunca, en cambio si claro, al estar yo en casa, pues muchas veces viene a comer”.

También, está el caso cuando ambos son teletrabajadores, situación que supone una reorganización especial del hecho de trabajar juntos todos los días en casa, o también cuando lo hacen ocasionalmente como ocurre con las teletrabajadoras mixtas o móviles. E22 y su pareja sólo coinciden en los momentos de descanso o de comida, puesto que cada uno se ha ubicado en un extremo de la casa; E17 y su pareja también reproducen el mismo tipo de organización del trabajo, en la medida que intentan evitar interferir entre ellos aunque ellos sí que se

encuentran en espacios muy próximos. De todas formas ambas parejas reiteran tener mucho más contacto que si cada uno asistiera a una oficina:

estamos todo el día, los dos juntos, en casa. La gente me dice: «¡Qué bien, estás todo el día con tu marido!». «¡No!» Estamos a, cuatro metros el uno del otro y prácticamente... si tenemos que hacernos una consulta o algo, algún momento, pero, sino, prácticamente ni nos hablamos, nos vemos a la hora de comer un rato: «hola», «hola». Y correr al ordenador otra vez.

Por su parte para E15 y su pareja, les supone mayor posibilidad de interacción o como dice ella: “el teletrabajo ayuda a que yo pueda tener más tiempo, o tener algún tiempo (ríe) con mi pareja”. Así pues, aprovechan la oportunidad para ir juntos a comer, cuestión que no harían si cada uno tuviera que desplazarse desde sus empresas.

Aunque para algunas pueda suponer más tiempo en pareja, en muchas ocasiones dicho efecto no es tan claro, sobre todo cuando las parejas conservan horarios de trabajo extendidos y estrictos, que les lleva a llegar tarde a casa y/o a pasar poco tiempo en familia. Incluso en el caso de aquellos quienes cuentan con una mayor flexibilidad en sus jornadas, de manera general no se evidencia en ellos una participación mayor en tareas domésticas o de cuidado, y ésta sí es una queja recurrente de las entrevistadas. ¿Es esto derivado del hecho que ellas trabajen en casa? ¿Se les supone una mayor disponibilidad para realizar dichas tareas? El teletrabajo puede suponer una peligrosa situación donde si no se establecen criterios claros para la división equitativa del trabajo doméstico, puede significar una consolidación de ese imaginario social que vincula a la mujer con la casa y el trabajo del hogar.

Sólo cerca de una sexta parte de las entrevistadas admite una división equitativa del trabajo doméstico y de cuidado, otras cuantas más señalan que sus parejas brindan una ayuda importante aunque no recurrente, y las demás expresan un gran descontento por la situación. Pero el teletrabajo no es el culpable, sin teletrabajo se veían también siendo las principales o casi únicas responsables

sobre todo del cuidado de los hijos, pero es probable que éste sí que pueda intensificar la problemática. Ocurre muchas veces lo que explica E12: “si trabajara fuera de casa, cuando llegáramos del trabajo lo tendríamos que hacer entre los dos. Ahora hay muchas cosas que cuando él llega [...] ya están hechas”.

Como se analizará en los próximos capítulos, aquí también interfiere una característica personal y un rol social adjudicado a la mujer de responsable principal del ámbito doméstico, o una mayor sensibilidad respecto al orden o al cuidado que le lleva a dedicar más tiempo a la faceta doméstica como lo dice E6: “las mujeres pecamos de voluntarismo pensando que quedándonos en casa podemos prescindir de... es un tema de sensibilización en los esquemas de las mujeres, la mujer se queda en casa y tira para adelante, y no es eso”. Esto unido, al esquema que ha desempeñado tradicionalmente el hombre, hace también que muchos no tengan una disposición o iniciativa particular para realizar alguna tarea doméstica no obligatoria; E6 propone una solución rápida y fácil puesto que depende sólo de la mujer: “lo que hay que tener es la frialdad para hacer lo mismo que hacen los hombres, entonces no porque me quede en casa, ajá, utilizamos el trabajo para la autoexploración por atender a los niños, colgar la ropa, etc.”, en este sentido, se hace necesario también que la mujer por sí misma se libere de esa carga.

Por su parte, E10 resalta la necesidad de este cambio de percepción en los hombres: “lo que creo que es malo es que los hombres no hayan ajustado, digamos, sus prioridades y sus papeles a, que nosotras hagamos otras cosas además de estar en casa cuidando de los niños, y demás”, y también, a que no hayan adaptado sus obligaciones profesionales y personales. Si este cambio de percepción sobre la forma de compatibilizar vida laboral y personal no ocurre en los hombres por iniciativa propia, se hace necesario entonces un proceso de aprendizaje que muchas entrevistadas han iniciado ya con sus parejas, y sí que existen cambios positivos.

Respecto al primer grupo de parejas que se involucran en igual medida en el trabajo del hogar, ocurre que existe una división equitativa de la carga que supone; por ejemplo las parejas de E10, E7 y E12 quienes al contar con una jornada intensiva o flexibles, pueden llegar pronto a casa y hacerse cargo del cuidado de los hijos mientras ellas termina su trabajo. O E18 quien señala que la clave es la organización y el compromiso mutuo, tanto para el cuidado de los hijos, como para las tareas del hogar: “si ell té feina, doncs jo em faig càrrec dels nanos i si tinc feina jo se’n fa càrrec ell [...] Les coses les fem els dos. A mi, per exemple, m’agrada més cuinar i a ell li agrada més netejar, comprar ens agrada als dos”, o también E15 y su pareja han encontrado la ecuación justa para que la tensión del cuidado de los hijos sea equitativa:

yo estoy ocupada en las tardes, pues yo me encargo de las mañanas, y así lo hemos, divido con mi marido, ¿no? O sea, él se puede encargar de las tardes, yo me encargo de las mañanas [...] lo comentaba ayer con mi marido, estamos perfectos, ¿no? Porque, a ver, también mi marido, no es una persona de mañanas, con lo cual, que yo me encargue y él pueda levantarse un poco más tarde, es fabuloso.

En el caso de E25 y E14 sucede que dicha situación ha mejorado aunque no llegue a ser equilibrada. Para E25 ocurrió que ella misma forzó este cambio, pues se daba cuenta que no podía hacerlo todo: “el meu marit s’ha hagut d’adaptar a les noves situacions, perquè jo, quan els teníem més petits, no delegava gaire, en canvi va haver-hi un moment que dic: «bueno, o delego o aquí no... aquí morirem, no puc arribar a tot». I ell ha assumit moltes tasques que abans no feia” y E14 y su pareja también teletrabajadora, intentan adaptar sus agendas: “cuando yo sé que tendré muchas reuniones, o una cosa puntual, él se organiza para no tener muchos, pero, claro, no siempre se puede hacer así, él también viaja, por su trabajo y demás, entonces, según... claro, depende un poco de la situación”.

Así mismo ocurre para E22, quien comenta que aunque ella sigue haciéndose cargo de muchas tareas relacionadas con el hogar, el hecho que ahora ambos teletrabajen ha significado un avance significativo respecto a su situación anterior y no sólo en beneficio de ella sino también de sus hijos, puesto que su pareja ya no está todo el día fuera de casa. Ahora aunque él siga trabajando muchas horas, al hacerlas en casa le da la opción de estar presente y más atento de sus hijos:

quan arribem a casa el nens lo primer que fan és anar veure al papa, i entren al despatx i a lo millor ells doncs els diu: «Bueno ara de seguida acabaré», o, «aneu a jugar», i continua treballant, o tanca. I llavors diu: «va, ja estic avui, mira saps que, si de cas després de sopar ja acabaré això, perquè ara... anem aquí, vull anar a buscar no sé què amb els nens o ens en anem a veure al veí que li vull comentar no sé què». O sigui, per ell també és una oportunitat de veure'ls cada dia, i d'una altra manera.

En estos casos donde ocurre que las parejas también teletrabajan desde casa, se evidencia una experiencia positiva en el sentido que ellos ahora tienen contacto directo con los mismos problemas del hogar que ellas suelen o solían enfrentar solas; continuando con E22, ella explica que ahora su pareja se está dando cuenta lo que supone trabajar en casa cuando los hijos también están en ella y demandan en un momento determinado atención: “nosaltres podem interrompre les nostres feines perquè hi han els nens malalts a casa, ¿no? En canvi, si no hi sóc jo, clar que la interromp ell: «¡és que no m'ha deixat fer res!» «Ja ho sé que no t'ha deixat fer res, ¿que et penses que em passa a mi?»”. E26 comenta una situación parecida con su pareja quien cuenta con jornada flexible y en determinados días se desplaza a casa para comer juntos; esta situación es positiva pero también implica un problema, ella está en casa trabajando y usualmente come algo rápido y sencillo, él en cambio espera una comida más elaborada puesto que estando ella en casa *tendrá la oportunidad* para hacerlo. Así lo explica:



moltes vegades no el deixo venir a dinar... però diu: «bueno, vinc a dinar». Dic: «escolta'm... jo també», o sigui, és lo típic, si fas el dinar per una persona, vas molt més ràpid, no, no tens tantes exigències, com a mínim, jo per mi és que faria qualsevol cosa, una amanida o el que fos. Arriba ell: «¿una amanida? ¿l què més?... ¿l què més?», «pues lo que tu hakis pensat», de vegades, em... és això: «¿què has comprat tu?», «Ai, no sé». «Pues estic treballant igual que tu». Marxa...

Como continúa E26, se espera de ella que al estar en casa tenga mayor disponibilidad para las tareas del hogar puesto que maneja márgenes más flexibles. Como lo explica E9, en general esto no sólo lo espera su pareja sino la sociedad en general: el/la pediatra, el colegio, el fontanero, etc. quienes establecen horarios rígidos incompatibles con una vida profesional. Así mismo lo corrobora la pareja de E4, quien admite delegar en ella ciertas tareas domésticas como el mantenimiento de la casa, hacer la comida, poner lavadoras, llevar y recoger al niño de la guardería, debido a que ella está más tiempo en casa.

Este aspecto relacionado con la pareja, se repite en muchas de las entrevistadas. Ellas expresan no contar con un apoyo equitativo en el hogar, las razones pueden ser diversas. En el caso de E9, su pareja aún pudiendo reacomodar su agenda para brindar un poco más de ayuda no lo hace y ella reflexiona: “yo protesto muchísimo, es una cosa que... que me quejo, y que él sabe que, me molesta, pero él siempre tiene cosas más urgentes que yo”, y continúa: “el inconveniente es que mi pareja vive muy tranquila. Si hay algún problema, ya se quedará... ella, ¿no? Él sólo se queda cuando hay un cabreo previo”. O E23 explica que esta falta de colaboración derivará sólo en un aumento de las horas de ayuda externa, puesto que ella se siente cansada y agobiada por la situación y no vislumbra una posibilidad de mayor compromiso y/o disponibilidad de su pareja:

la feina domèstica és un problema, eh... crònic o sigui que ja el teníem abans de tenir el nen. Amb el nen s'ha agreujat, val, perquè és un sobre esforç que... que has de fer, però ja el teníem. Vull dir, hi havia un problema de... manca de col·laboració, ¿no? [...] Vull dir que jo, el que ja

no estic disposada, ¿no? És a invertir més hores... meves, que jo no tinc hores meves, perquè la veritat és que no... no tinc hores per mi.

Así también lo vive E18. Ella cuenta que aunque no había ocurrido antes, este hecho sí que ha generado ya algún conflicto. Pese a que la división del trabajo en casa es bastante equitativa, sí que en algún momento su pareja espera que al estar ella en casa pueda hacer una tarea extra, por ejemplo cuidar a su hijo en momentos incluso de gran volumen de trabajo:

i em va semblar que per primera vegada no ens enteníem en això perquè jo dic: «no, és que no pot estar a casa perquè m'ha arribat molta feina», i a més és un nano molt mogut i d'això, ¿no? Vam tenir una petita discussió amb això, ¿no? [...] Vol dir, pues menjar... pues fer un ou ferrat, vol dir, bueno, aquestes coses, no tocar la roba fins que vingui algú i es decideixi a fer-ho (riu) i molt de cansament. Això sí, molt de cansament. Amb molt d'estrès.

E22 también atribuye esta desigualdad en el trabajo doméstico a una ecuación económica. Él genera más dinero, lo que lleva a que el trabajo que sea menos rentable –el de ella- sea el que se vea afectado. Es decir, existe sólo una valoración económica de la experiencia de trabajo.

l'organització de la casa i dels pares, una càrrega, que no sé, si suposo que en altres famílies està més repartida, però en el meu cas, no, ¿eh? També hi ha una valoració, crec de la feina, ¿no? [...] Ell té un preu per hora i jo en tinc un altre. I evidentment, d'on hi ha més guany, és en la seva feina i no en la meva, la qual cosa... [...] Posats a sacrificar una feina, és més fàcil sacrificar la meva, o val més la pena sacrificar la meva, que sacrificar la seva, ¿no?

Aún así, E22 agrega que más allá de una cuestión monetaria está una decisión personal; ella quiere pasar más tiempo con sus hijos, le agrada poder hacerlo, y la alternativa que encontró fue renunciar a una parte de sus aspiraciones profesionales, al menos en el tiempo de dedicación y al tipo de cargo de

responsabilidad que puede llegar a ejercer. Este también es el caso de E12, quien atribuye a una preferencia personal el decidir estar más tiempo con su hijo: “si uno de los dos se tiene que quedar más con el niño, prefiero ser yo”, en este sentido no ve el teletrabajo como una renuncia: “no sé el caso de otras madres, a lo mejor han cogido ésta opción como última opción: «venga, no tengo más remedio, me cojo teletrabajo». No es mi caso”.

Continúa E12 que esta satisfacción que le genera estar más tiempo en su casa con su hijo tampoco significa que esté a gusto con la forma de repartición de las tareas; ella admite que aunque puede acercarse a la igualdad, es ella la que dedica más tiempo e incluso en continuas ocasiones debe recordarle a su pareja la situación:

intento llevarlo lo mejor que puedo y cuando llega él, pues... me cuesta, al principio sobre todo me costó. Vamos no he tenido tampoco ningún problema tampoco con él, por el hecho de trabajar en casa. Pero sí, que hay veces que por ejemplo él llega cansado: «¡ay, que cansado, no sé qué!», pero yo también he estado trabajando aunque haya estado en casa, incluso hay días que he trabajado y he hecho cosas de casa y he ido a por el niño, y entonces sí que lo tengo que explicar y de vez en cuando, se lo tengo que hacer ver. O sea, más que, claro, se lo digo y dice que sí, que lo entiende perfectamente y que tengo razón, pero se le va olvidando, se le va olvidando y se lo tengo que volver a recordar.

De esta forma, las entrevistadas admiten que en general el hecho de poder trabajar en casa facilita que hagan alguna tarea doméstica. La intensidad de ese hecho o la desigualdad en la repartición del trabajo con su pareja, está asociado a una postura personal y a la forma de organización y responsabilidad asumida por sus parejas.

Por otra parte, el teletrabajo también puede representar un riesgo adicional. Aunque pueda influir positivamente en la vida familiar al pasar más tiempo con hijos, parejas, y demás miembros, también supone lo contrario: la organización flexible de la jornada y las múltiples tareas no-laborales que la mayoría realiza

durante el día. Este aspecto puede significar también menos tiempo en familia, puesto que el trabajo no realizado durante el día debe recuperarse por las noches, fines de semana y vacaciones. En los dos últimos casos, muchas veces la pareja asume las tareas de cuidado, o si no, los abuelos o personal contratado. En el primer caso, E20 habla que el tener que trabajar por las noches hace que haya menos posibilidades para interactuar con su pareja, aunque éste haya cambiado los hábitos y también vaya al despacho para hacer algo de trabajo y estar juntos. Luego lo que ocurre en otros casos es que ellas para recuperar el tiempo invertido en tareas domésticas y de cuidado, deben trabajar en otros horarios en el que sus parejas se hacen cargo de los hijos; así que momentos antes posiblemente dedicados a la familia al completo, ahora son menos comunes: “hoy no trabajo pero «ah mañana hay que recuperar lo que hemos perdido», no trabajo en toda la semana, «vale pero el fin de semana ya lo sabes estás metida en casa sin salir nada», y el domingo lo siento, y ellos pues se van por ahí ellos dos solitos y yo me quedo en casa trabajando” (E2) o E14:

si quiero trabajar por la noche o trabajar el fin de semana, lo hago, lo que pasa es que al principio, cuando empecé a hacerlo, trabajaba bastante de noche, trabajaba el fin de semana, o sea, me organizaba con mi marido, por ejemplo, si una semana él había trabajado mucho y yo había tenido que estar mucho con los niños y no podía avanzar, que él el fin de semana me dejaba, bueno, toda una tarde entera, o el día entero.

Esta situación también es vivida por E10, E7 y E12. En este sentido, teletrabajar no siempre significa más tiempo en familia. Aunque el cuidado de los hijos esté repartido parece ser que los modelos *postmodernos* de familia, en momentos puntuales son más atomizados que nucleares; al menos deja un espacio para el reconocimiento de la mujer en el ámbito profesional más allá de la casa y los hijos y por ende, un acercamiento significativo de los hombres a su oficio de padres.

### 4.3. Otr@s y el teletrabajo

Para terminar este capítulo sobre relaciones, más allá de los principales grupos de referencia que son el trabajo, los hijos y la pareja, la flexibilidad de horarios y organización derivada del teletrabajo también permite para algunas pasar más tiempo con su familia extensa o amigos; para E2 teletrabajar posibilita desplazarse a su pueblo, verles con frecuencia y trabajar desde allí, lo mismo para E12 quien puede visitar más a menudo a sus padres, o incluso invitarles un día puntual entre semana a comer a casa. También E14 explica que al poder trabajar casi desde cualquier sitio, ella y su pareja visitan periódicamente a sus suegros quienes viven en una zona rural próxima.

Así mismo ocurre con E22 quien con su pareja han decidido hacerse teletrabajadores y trasladar su residencia a una zona rural alejada de la ciudad. Esto ellos lo viven como una mejora en su calidad de vida y obviamente en la de sus hijos. En este sentido, periódicamente acogen visitas de familiares y debido a la forma de organización de su trabajo y de dichas visitas, no les suponen inconveniente alguno, de hecho disfrutan que el sitio donde ahora viven posibilite estos encuentros:

que per mi és molt agradable, pues això, i de vegades, doncs, m'he trobat, doncs, que a més a més, en viure en un lloc com el que vivim, turisme rural, per dir-ho d'alguna manera, els amics de Barcelona, els familiars, venen moltes vegades el cap de setmana a fer turisme rural, i clar, i quan no... tinc una festa tinc una festeta, i quan no és una calçotada és... una costellada, i quan no, és un no sé què, i quan no és una trobada.

Otras aprovechan la flexibilidad de sus agendas para encontrarse con otras personas, como E1: “si quiero, un día irme a comer con un amiga aquí abajo a un restaurante pues me bajo a comer puedo estar una hora más y luego recupero el tiempo”, o E14: “muchas veces, al dejar los niños en la escuela, me quedo tomando un café con mis amigas”. Para E16 ha implicado fortalecer la relación con su vecina con quien toma café en la mañana: “en alguna circunstancia así

que no hay nadie, me llamo a la vecina de enfrente a las once y me tomo un café con ella”. Esto también se refleja en la vida de barrio, en la medida que lo habitan durante más tiempo, en el sentido que van caminando a dejar y recoger a sus hijos, en la compra, la peluquería o el banco, pueden entretenerse y hablar con alguien, como expresa E7, «lo puedes hacer tranquilamente sin ir con el nervio de tener que llegar corriendo a la empresa».

También están los casos donde no es que el teletrabajo brinde esas opciones, sino que dichas opciones son buscadas para minimizar el aislamiento que éste puede provocar. Así muchas compensan esta falta de contacto directo con el grupo de trabajo, con otros grupos como por ejemplo los amigos; este elemento ya ha sido retomado al iniciar el capítulo con los ejemplos expuestos de E1 y E17, quienes encontraban positivo este hecho en la medida que les permitía realizar diferentes actividades y mantener contacto social. E7 también lo explica: “te has de obligar un poco, ¿eh? O sea, entras en estas rutinas de no salir, de no hacer, de no... que, que luego has de parar y decir, «bueno, a ver, vamos a ver cómo nos organizamos para salir un día o para hacer algo». Porque si no es eso, sales siempre con niños”.

Por otra parte, los padres y suegros han llegado a convertirse para algunas de las entrevistadas, en principales protagonistas del cuidado de los hijos; aunque esto igualmente es común en cualquier forma de trabajo, el teletrabajo permite por ejemplo a E26 desplazarse en su momento de comida para estar con ellos: “puc anar a dinar a casa dels meus pares. I és una horeta. I aquella horeta que puc estar a la cafeteria amb els companys, pues el puc veure. I, no sé, a mi això... és una hora, però a mi em cundeix molt (riu)”. O también, posibilita ajustar dicho apoyo a las circunstancias particulares, es decir, dependiendo de la hora que se levante su hijo, su padre acude para recogerle y cuidarle; no tiene por qué haber una rutina desde una hora temprana o fija:

si es desperta una mica més tard, pues bueno, jo ja he començat a treballar, i el que fa ell, es desperta i aleshores truco als meus pares i el venen a buscar. Vull dir, que tant una cosa com l'altre, jo ja m'he pogut

posar a treballar una estoneta fins que ell es desperta. Paro, pues el temps que ha d'arribar el meu pare, i em torno a ficar, al despatx, i ja està (E26).

Por otro lado, para E19, E11 y E16, la flexibilidad que aporta el teletrabajo es positiva no sólo para atender las necesidades de sus hijos, también lo es para las de sus padres u otros familiares sobre todo cuando están en situación de dependencia. Así pues, aunque suponga una sobrecarga de trabajo, el hecho de poder disponer y organizar su tiempo de una manera más autónoma brinda tranquilidad al saber que pueden fácilmente acompañarles a citas médicas, y en general estar atentas a su estado de salud.

En este orden de ideas, es importante aclarar que el teletrabajo no implica necesariamente una intensificación de las relaciones familiares, sólo que al estar el trabajo en casa puede ser más fácil interactuar con sus miembros. Aún así, también puede afectar las relaciones familiares como se ha ya comentado, respecto a largas jornadas de trabajo ubicadas en noches, fines de semana o vacaciones, pero también como ocurre en el caso de E4 pueden verse limitadas las visitas entre semana de otros miembros de la familia: "como no somos ninguno de Madrid pues o bien vienen mis padres, vienen mis suegros y saben que de lunes a viernes pues no se pueden quedar (ríe) porque yo estoy trabajando, entonces pues por no molestarme, procuran no venir y eso pues para mí sí es un inconveniente".

En igual medida, las representaciones existentes en torno a la casa como lugar de ocio o de descanso pueden traer otras problemáticas ya retomadas en el apartado sobre los espacios. En el caso contrario a E4, no es que no pueda recibir visitas, el problema es que las visitas no comprendan lo que significa trabajar en casa; E24:

el que passa és que a casa tinc moltes visites de gent. Bé perquè ve la meva germana o... clar, com tu estàs allà, doncs, si ella està de visita, sobreentenen que has d'estar disponible per anar amb ells a Barcelona o

per passar el dia amb ells. O sigui, és molt difícil d'entendre per ells que, encara que tu siguis a casa, has de treballar.

Por su parte, a E14 le ocurre que al vivir en una zona céntrica de la ciudad debe lidiar con las múltiples invitaciones que sus amigos y conocidos le hacen puesto que para ellos está en casa «disponible»; este aspecto claro está, ocurre mientras ella intenta trabajar:

todo el mundo pasa por ahí, que pasa una amiga: «¡Ay! Qué, ¿qué tomas un café o...?». Y claro, de repente, cuando se va acumulando y acumulando, tengo una lista de pendientes, de gente que me quiere ver para tomar un café, y yo... tengo que trabajar, también, ¿no? Y entonces, me doy cuenta de esto, si me voy a trabajar al despacho, mira, no estoy... y nadie me busca.

También como comenta E17, la gente puede llegar a pensar que si están en casa pueden ayudarles puntualmente con algún imprevisto; ella no tiene problema con ello si el caso es esporádico y no le provoca mayores trastornos. Aún así la tendencia es a concebir el hogar como un espacio de disponibilidad continua, cuidado, ocio o descanso: “cada uno está con su historia... quizá a veces sí dicen: «tú como estás en casa, me puedes hacer el favor de... ¿te podrías quedar el niño?». O algo así. Pero, no me importa”.

Igualmente esto ocurre al teléfono. Se supone disponibilidad para atender cualquier cuestión de carácter personal, entre estas, llamadas del tipo: “que te llama, pues, tu hermana: «hola, ¿qué tal? ¿Cómo estás?». Y tú estás que no puedes más de trabajo” (E17). En este sentido es necesario que ocurra un aprendizaje, las teletrabajadoras tienen que insistir en ello y explicarlo, a veces tienen tiempo para hacerlo, otras veces ocurre como continúa explicando E17: “cuando te pones serio, dices: «lo siento, pero es que tengo mucho trabajo». Y ya, sueltas así en plan lapidario, cuelgas el teléfono”. E12 cuenta la situación que vive con su madre:



me llama y como... por el hecho de estar en casa, pues se enrolla y se enrolla, y yo: «bueno mamá, que tengo que hacer», y la tengo que cortar a veces, porque... ahora por ejemplo, me ha llamado un rato y como estoy en la empresa: «Venga, venga, que te dejo». Pero cuando estoy en casa se enrolla y se enrolla.

E26 repite que esto es una cuestión de aprendizaje, de educación. Le ocurría con su padre, con quien quedaba a una hora para que recogiera a su hijo y él suponiendo que no pasaba nada porque ella estaba en casa y podía atenderlo llegaba un tiempo más tarde: “jo li deia: «escolta, ja pots venir a buscar el nen». Li deia a les vuit, pensant que vindria a les vuit i mitja. I de vegades es presentava més tard. Dic: «escolta, que t’he dit... » bueno, però... ¿saps?”. I no, no ho entenia. Ara ja, la cosa va millor”.

Para otras este aspecto no es muy frecuente pues como lo expresa E7, la gente también tiene sus mismos horarios de trabajo así que este tipo de interferencias son escasas. Aún así, cuando el teletrabajo implica trabajar en otros horarios, sí que pueden verse disminuidas esta clase de relaciones.

Para terminar, y como preámbulo al tema de conciliación y a la autopercepción como teletrabajadoras, se encuentran las representaciones que otras personas, del trabajo, conocidos o familiares, hacen sobre el hecho de ser mujer trabajadora. Como ya ha sido comentado, existe una fuerte presión social que busca continuar el *status quo* predominante hasta hace poco de la mujer como responsable de la esfera doméstica. E25, teletrabajadora móvil, hace una interesante reflexión de los prejuicios a los que se ve enfrentada, cuestionando a aquellos que los realizan: al parecer existe un conflicto cuando es la mujer la que no está al cuidado de los hijos o del hogar pero no ocurre nada cuando son los hombres quienes no se involucran. Este trabajo de confrontamiento y educación es esencial para provocar cambios sociales sobre los roles de género:

jo anava als sopars o a viatges d’una setmana a Estats Units i: «¿tú cómo te lo haces si tienes dos hijos?» i jo els deia: «pues igual que tú». O sigui, això produïa això que et deia que socialment, entre ells, es feien forts. I no

es preguntaven com s'ho arreglaven per fer aquestes coses si estaves de viatge. O: «tú a tus hijos los debes ver por foto»... aquests comentaris me'ls han fet moltes vegades. Doncs això crec que, mica en mica, la societat va canviant, però encara produeix una mica, doncs, la sensació de què... hi ha molta distància entre l'home i la dona.

#### **4/2. -Inter-medio- o encuentros entre mundos**

Sobre este encuentro entre mundos bastante se ha analizado a lo largo de los capítulos anteriores: el papel de las TIC, el manejo del tiempo, las decisiones y preferencias sobre mezclar o separar dichos ámbitos y su impacto en la forma de organización, la relación y atención de los hijos pero también sus edades y la socialización recibida sobre el teletrabajo, al mismo tiempo que la visión y papel de sus parejas, los significados construidos en torno a trabajar en casa tanto propios como ajenos, de la familia, amigos, compañeros, empleadores y/o clientes y la sociedad en general, las representaciones de género, y también, los otros mundos posibles alejados del trabajo y la familia, la vida personal.

La flexibilidad de la organización temporal es un elemento clave en la experiencia de teletrabajo. Los horarios rígidos que dominaron durante siglos la jornada laboral están sufriendo cambios considerables y no sólo en contextos de teletrabajo, lo hacen también en modalidades presenciales paralelo incluso a otras estructuras clásicas vigentes como el cubículo o el uniforme. Aún así, el sentido de la flexibilidad en el teletrabajo es diferente, puesto que se entremezclan una multiplicidad de estímulos, espacios, objetos, personas, situaciones y significados.

Las teletrabajadoras repiten como dicha flexibilidad es bienvenida para compatibilizar diferentes actividades e intereses, tal cual E6 lo explica: “me da flexibilidad para organizar mis múltiples roles de madre, ONGista, estudiante, tal, si no sería imposible”, en la medida que ayuda a organizar los tiempos y pasar menos horas en la empresa como dice E14, cuando “tienes más tiempo para ti, para tu familia, para tu casa, y a la vez sin que eso repercuta en el trabajo” (E12).

Como se repite en casi todas las referencias, estos tiempos de calidad son principalmente destinados a la esfera familiar: “yo creo que mi teletrabajo ha contribuido a que pueda tener un mejor balance, de la logística familiar ¿no? De la logística de casa” (E15), y más concretamente al cuidado de los hijos: “a mi em permet estar més amb els nens, ¿no? Perquè sinó em trobava doncs que... no els

veía [...] i vol dir que la qualitat del temps que jo els donava als nens, no era en absolut gaire bona” (E22).

Llevarlos o recogerlos del colegio/guardería, atender citas médicas, escolares o también momentos de ocio, incluyendo imprevistos varios, son situaciones más normalizadas en el día a día de las entrevistadas, puesto que tienen autonomía sobre el tiempo, los desplazamientos son más cortos, y no deben dar cuenta directa a sus jefes o compañeros: “ir un poco más agobiada si tengo que hacerlo por la tarde o depender de alguien que se quede con el crío, pues de siempre, o a mi jefe: «que llegaré tarde, o que me voy antes, que tengo médico». Estas cosas” (E11). En este sentido perciben menos prácticas de supervisión por un lado, aunque por otro signifique trabajo acumulado y conexión permanente, además de otras varias consecuencias económicas, familiares y psicológicas; así explica su experiencia E17:

que estás allí, que no necesitas canguros, que tus niños han estado contigo, que no te has gastado una pasta descomunal... claro, esto también hay que contarlo, quizá... y a veces: «¡ay! Es que no gano tanto como si trabajara en no sé qué empresa». Pero bueno, es que ni te gastas la gasolina, ni te gastas las comidas, ni te gastas los canguros... estás en casa y estás relajadilla al final del día porque no has hecho mil kilómetros de caravana [...] yo cuando veo esa pobre gente batallando cada mañana... [...] es muy duro, y que esto, hay veces que llegas al trabajo ya estresado. Y esto tus hijos también lo notan... y tu familia, y esto repercute negativamente en la conciliación familiar.

La flexibilidad y conexión permanente lleva a trabajar en diferentes horarios, aunque algunas logren más o menos ajustarlo a jornadas más parecidas a las de oficina, el trabajo por objetivos no depende únicamente de las horas sino de los resultados; es por ello que trabajar por la noche, fines de semana, y en general en momentos anteriormente dedicados al descanso son escenarios comunes para muchas. E19 comenta que para ella trabajar por la noche es satisfactorio en

la medida que puede pasar las tardes con sus hijos; ésta es su reflexión sobre los comentarios de algunas personas quienes le dicen:

«quina vida és aquesta que estàs treballant a les onze de la nit», bueno, que ningú, a lo millor no valoren que jo a les quatre he pogut marxar de l'oficina, he anat a recollir al meu fill, hem anat a fer uns recados, hem anat, al millor, a una festa de cumpleanys... saps, que has estat, de quatre a nou, bueno, la petita, pues això, ¿no? pues el tema dels banys, ¿no? pues una cosa, comparteixes una estona com molt de... bueno, molt familiar.

Aunque el teletrabajo les permita optimizar el tiempo, aún así el cansancio y el estrés son dos elementos comunes; cansancio de llevar la carga doméstica y laboral, de estar siempre conectadas: «ir sobre una cuerda floja» (E17), «un equilibri molt inestable» (E24) o «como los platitos chinos que tienes que darles vueltitas para que sigan funcionando todos» (E15), son también imágenes de este «balance». E21 lo explica claramente: “tenir el cap en tants llocs diferents i el cap sempre planificant coses, això et cansa moltíssim. No tens mai... no veus mai un moment en que el cap estigui relaxat [...] Què has de treballar durant la setmana d'altres formes, ¿no? Estic més cansada físicament, però estic més contenta psicològicament, si vols”.

Siguiendo con la flexibilidad, como ya se comentó no es asumida por todas de la misma forma. Existen algunas adaptaciones más parecidas a las estructuras clásicas de trabajo de oficina y otras en cambio donde dichos mundos conviven simultáneamente, todo depende de las preferencias personales y la forma cómo hayan organizado su entorno. En el primer caso, por ejemplo está E20 quien establece horarios más estrictos de trabajo: “jo intenti tenir uns horaris, simplement per treballar les hores perquè és que si no, no acabaries mai posant-te a fer res”, por otro lado está E17 quien mientras trabaja “preparo un café, aprovecho para hacer una lavadora, o hago el pan en casa, pues también hago el pan, o pongo el caldo a hacer para la noche”, sin que suponga grandes interferencias.

Más allá de la flexibilidad o rigidez de las prácticas adoptadas al trabajar en casa, la mezcla es la realidad común a todos los casos: estar en un lugar a gusto y disponer del tiempo de la mejor forma posible para atender la vida personal y familiar, pero al mismo tiempo sobrecarga de trabajo, estrés, cansancio o conflicto, tal como lo expresa E17: “es un poco esquizofrénico” o E7: “al final queda todo mezclado, pero bueno, vaya, es difícil, realmente, o sea, si consigues hacer eso, el tener los niños en el colegio, tú haces tú jornada hasta tal hora, apagas y vámonos... yo durante un tiempo ya lo hice así, y funciona muy bien”. Así mismo, E14 contrasta estas múltiples paradojas presentes, de autonomía y disciplina, más y menos trabajo, tranquilidad y estrés:

el poder traer, traer niños al cole, acompañarlos al médico, si un día están enfermos, bueno, no, no pasa nada, no lo tienes que justificar con nadie, pero al mismo tiempo, encuentro que hay que estar muy disciplinado y que cuesta mucho, separar las cosas ¿no? Separa lo que es trabajo de lo que es la casa, de, que de repente estás en tu casa y recuerdas que, bueno, has de hacer una lavadora, va, por poner una lavadora no pasa nada. No pasa nada por poner una lavadora, por, ir a hacer la compra cuando vuelves a casa tampoco, y claro, uno va cediendo ante estas cosas, y la jornada de trabajo se reduce a muy poco tiempo.

De todas maneras dichas estrategias no son siempre estáticas y lineales, sino que dependen de las circunstancias, como lo explica E20: “el que passa és que també et diré que depèn de la situació puntual en la que et trobis, t’ajuda a conciliar-la però també et carrega de feina”. En algunos momentos es necesaria dedicación exclusiva al trabajo debido al volumen o a la proximidad de la fecha de entrega y en otros momentos se alterna con tareas domésticas sin mayor perjuicio de la actividad. Pero también están aquellos casos donde coinciden situaciones álgidas laborales y familiares, aquí se despliegan estrategias de emergencia basadas en la asistencia de terceras personas, la sobrecarga de trabajo y/o menos tiempo de descanso.

La flexibilidad tampoco implica hacerlo todo al mismo tiempo, sobre todo cuando se habla de cuidar a hijos pequeños. En general, las entrevistadas requieren que los niños estén con cuidadores y no con ellas simultáneamente mientras trabajan; pese a ello, mediante el teletrabajo sí que puede ocurrir que en situaciones excepcionales (enfermedad, emergencias de otro tipo) sea necesario y posible hacerlo, lo cual supone una gran diferencia al trabajo tradicional realizado desde oficina.

si va a la guarderia, tinc un espai de 8 hores o una mica més per treballar iestic tranquil·la a casa treballant. Perquè quan ell és aquí, encara que jo sigui al meu despatx treballant, no és el mateix, perquè en qualsevol moment et pot trucar la porta o entrar. Si fan una trucada, el nen fa molt barullo i no. Per tant, mantindrem aquest horari [...] És el problema de treballar a casa, ¿no? De no poder separar (E24).

Para otras, por temporadas y dependiendo de la cantidad de interferencias demandadas por sus hijos, ocurre que les es posible trabajar en el mismo espacio ahora no sólo de trabajo sino también de juegos; lo explica E18: “estàs davant de l'ordinador amb el nen (riu) mamant i treballant una mica”, E20: “jo he estat moltes hores treballant amb elles al costat de la maqueta [...] I no em comporta cap situació d'estrès perquè tampoc no fan res quan tenen tres mesos”, o E2, quien es la única que lo ha hecho de manera ininterrumpida desde que tiene a su hijo: “el niño se pone a trabajar conmigo, hemos creado una dinámica, él juega mi debajo de mi mesa y, nos en entretenemos los dos así [...] y entonces estoy trabajando toda la tarde hasta las 8 que es la hora de, digo toda la tarde, con un montón de intervalos, merendamos, cambiamos, jugamos, ¡puf todo!”.

Posterior a los horarios escolares, existen más solapamientos entre hijos y trabajo. La facilidad o dificultad de afrontar dicha situación depende de la edad de los hijos y su socialización respecto al teletrabajo, la ayuda de su pareja o personal contratado y también de la prioridad del trabajo a realizar. Con hijos mayores muchas coinciden que la situación es más sencilla, puesto que son menos dependientes y tienen otros intereses; aún así, teletrabajar les permite

estar con ellos mientras por ejemplo, hacen los deberes escolares, acompañarlos a citas específicas y en general estar más atentos de su formación.

Lo que para muchas es claro es que si por ejemplo no trabajaran y pudiesen estar el 100% del tiempo con ellos, tampoco significaría una mejor educación, es decir, en la medida que para ellas es valioso desempeñar y reconocerse como profesionales también lo será para sus hijos, y entonces, la satisfacción de hacer ambas actividades se verá reflejada en los tiempos que ahora, debido a la flexibilidad ganada con el teletrabajo, pueden dedicar a estos. E15 lo explica: “¿si estuviera yo en casa me verían más? Sin duda. A lo mejor me tendrían más harta y no los trataría...” y E17:

si yo no trabajara, estaría de más mala leche, no sería autosuficiente, que para mí es una cuestión básica en la relación de pareja, el hecho de saber que, aunque mi marido, probablemente, no, seguro, gana más que yo, yo podría ser autosuficiente, que yo apporto a la economía familiar, y además apporto no sólo en dinero, sino en horas, porque estoy con mis hijos, más que mi marido, y esto, pues me da una relación de igualdad, que pienso que hace mi relación sea mejor. Y esto repercute en la relación con mis hijos también.

Tal cual lo expresa E17, en la mayoría de las entrevistadas ocurre que la división del trabajo doméstico y de cuidado con sus parejas no es equitativo. En el caso de ella, el hecho de invertir tiempo en sus hijos es también una ecuación económica de igualdad, puesto que son horas que su pareja invierte en menor medida. Como se acaba de exponer en el capítulo anterior, el teletrabajo en sí no es el desencadenante de dicha desigualdad pero sí reúne factores claves para que esto ocurra o se consolide. Hace falta un trabajo conjunto desde la mujer, pareja, familia e instituciones, en general, un trabajo de tod@s. E15 transmite su experiencia personal, y resalta que la conciliación ocurre cuando se logra una repartición y organización equitativa con la pareja del trabajo del hogar, sobre todo el que refiere a los hijos:



yo veo madres en el cole que, digamos, ven a mi marido y a mí, nos ven como: «¡jo! ¡Qué guay, cómo os lo tenéis montado!». En cambio a lo mejor, esa pareja, él trabaja incluso fuera de Barcelona, y ella se tiene que encargar de todo, ok, no trabaja, pero está harta, ¿no? Entonces, el tiempo que está con los críos es [...] más de: «¡Jo!», ¿no? «Tengo que encargarme yo». En cambio aquí es: «¡Jo!», «¡jo!». «Tengo que parar porque me tengo que encargar, porque eso es lo que quiero», ¿no? Entonces, creo que es cuando tienes ese balance, no te sientes mal como mujer-madre, ¿no? Porque bueno, has decidido hacer ambas cosas y, son como los platitos chinos, ¿no? Tienes que darle vueltas para que sigan funcionando todos, es difícil, espero que, lo estemos haciendo bien, pero tampoco hay un manual para padres.

Un trabajo desde la mujer es clave. Algunas de las entrevistadas, han podido poco a poco transformar esa carga que suponía dedicarse casi al completo al ámbito doméstico hacia nuevas prácticas donde sus parejas se involucran más, o también hacia otras formas de organización relacionadas con la externalización del trabajo doméstico y de cuidado. En este punto, más allá que ambos, ellas y sus parejas se involucren, el dinero resulta ser en definitiva un elemento importante para la conciliación, aunque eso sí, la cantidad necesaria depende del número de horas y de las tareas externalizadas; así pues, 25 de las 26 entrevistadas contaban con personal contratado en casa, algunas unas pocas horas a la semana, otras casi a tiempo completo. E10 lo comenta: “he llegado a una organización en la que me he descargado de muchas labores, de casi todas las tareas domésticas, o sea, excepto cocinar... por lo demás, ya te digo, tengo una persona que me ayuda, con lo cual yo me dedico, cuando estoy en casa me dedico exclusivamente a mis hijas”, E6: “siempre he pensado que el teletrabajo no es algo que me permite combinar el trabajo con las tareas domésticas, tengo una persona en casa” y E9, quien lo explica sin rodeos: “yo lo que tengo en casa montado es una rutina, que si yo no estoy, funciona. Entonces, y esto lo haces sólo a base de dinero, a base de pagar a gente y a base, de tener todo lo del...

bueno, todo los *stocks* de comida, y todo esto, siempre al día”. Organización pero también dinero parecen ser claves.

Sobre la organización, E21 brinda un interesante análisis sobre su forma particular de entender y organizar su casa; visión del trabajo doméstico ligado al mundo económico, legado de la Modernidad industrial:

la casa funciona com una empresa. O sigui, tu has de tenir al cap tot el que es necessita perquè la casa funcioni des de el menjar fins la neteja, fins les activitats de la nena, el col·legi, el que has de preparar perquè tot estigui a punt el dia que es necessita i al mateix temps tenir també al cap tot el que has de fer perquè la feina pugui tirar endavant.

Siguiendo con el aspecto de externalización del cuidado, es evidente que lo que muchas veces ocurre es un relevo de la labor doméstica entre mujeres y no un cambio social en las percepciones de género; otras mujeres en situaciones menos privilegiadas son las que retoman dichas labores. Esto no quiere decir que las entrevistadas no se ven recargadas de trabajo doméstico y/o que teletrabajar facilite o dificulte la realización de estas tareas. E6 habla sobre el importante papel de la mujer y los riesgos posibles del teletrabajo, pero también de aquellos esquemas tradicionalmente asignados a la mujer que algunas aún siguen desempeñando:

lo que creo es que el teletrabajo tiene riesgos de consolidar el rol doméstico de la mujer por dos razones. Primero, porque las mujeres pecamos de voluntarismo pensando que quedándonos en casa podemos prescindir de... es un tema de sensibilización en los esquemas de las mujeres, la mujer se queda en casa y tira para adelante, y no es eso. Una mujer no es una abuelita, porque cuando una mujer se queda en casa, no te digo las privilegiadas en el ámbito doméstico que tiene servicio, aquí tiene que ver con las que no tienen servicio, sino con tus neuras. Lo que hay que tener es la frialdad para hacer lo mismo que hacen los hombres, entonces no por qué me quede en casa, ajá, utilizamos el trabajo para la autoexploración por atender a los niños, colgar la ropa, etc. ¿Cuál es el

otro riesgo? El otro riesgo es que como la no conciliación es una losa en las obras de las mujeres pues de alguna manera nos retraemos otra vez en el rol doméstico, y si no se produce un cambio de cultura en las organizaciones nos quedamos fuera de los lugares de poder.

Como lo dice E6, es también un proceso de re-aprendizaje de la mujer, de adecuar sus perspectivas, intereses y actitudes, y que la conciliación debería también incluir el poder tener una vida propia, aparte de la profesión y la familia. E15: “creo que las mujeres también nos tenemos que volver más inteligentes, en obligar, a que la familia, ayude” y E10:

las mujeres [...] no hemos cambiado mucho nuestros esquemas, de que seguimos, tenemos que seguir siendo madres [...] Lo cual, no sé si es bueno o malo. Lo que creo que es malo es que los hombres no hayan ajustado, digamos, sus prioridades y sus papeles a, que nosotras hagamos otras cosas además de estar en casa cuidando, de los niños, y demás, ¿no? Entonces hay, pues, obviamente, hay una contradicción.

Y claro, también está el papel de los hombres. Como lo expresaba E6 anteriormente en el sentido de «hacer lo mismo que estos» y E10 sobre «que ellos no han ajustado sus prioridades y papeles», la conciliación es mínimamente un asunto de dos. No es sólo la mujer la que necesita conciliar cuando la familia está compuesta por más de un miembro, pero por lo general siguen siendo: “las madres las que renuncian, las que cogen las medias jornadas y las que, bajan el listón de sus, límites profesionales, de sus objetivos profesionales” (E17). Para ellas el tema del encuentro entre mundos significa no querer renunciar a ninguna de las dos esferas, como continúa E17, lo cual implica “ir sobre una cuerda floja y combinar las dos cosas. Porque has decidido que lo quieres todo”. Aún así, la maternidad sigue siendo una limitación para sus perspectivas profesionales, puesto que el mundo del trabajo sigue exigiendo presencialidad y horarios extendidos, los puestos de dirección parecen estar reñidos con la familia y muchas parejas no aportan una dedicación equitativa a esta labor. Como lo comenta E20, si no contara con flexibilidad horaria tendría que verse obligada a

reducir su jornada, opción a la que varias entrevistadas se han acogido. Y, ¿qué hay de los hombres que deciden hacer lo mismo? E17 reflexiona:

los hombres que renuncian a su carrera son un tanto por ciento, o un tanto por mil, yo diría, casi, porque deben ser el cero coma no sé qué por ciento, y, pues hasta que las cosas no cambien, y hasta que los hombres no decidan que quieren estar en casa con sus hijos, el horario laboral no va a cambiar. Porque quienes están en los puestos directivos y de máxima responsabilidad son los hombres, y lo que hacen es buscarse las reuniones a una hora, en la cual no tengan que estar bañando niños ni dando cenas. Bueno, es una teoría personal que tengo, y es compartida con muchas mujeres. Pero, cuando los hombres decidan que sí, que tienen ganas de pasar más rato con los hijos, el horario laboral terminará antes, y todos estaremos en casa, gozando de la familia.

Así pues, este cambio en los hombres parece ser mínimo. De igual manera lo encuentra E25 quien comenta que pese a que su organización facilita horarios flexibles no es común que ellos mismos refieran dedicar tiempo a la casa o a la familia: “no és que estigui mal vist, però aquí no veuràs mai que un home digui que ell és l’encarregat de cuinar cada nit, o de parar la taula, de treure-la, no, vamos jo no conec cap col·lega meu que, parli que fa aquestes coses. O que planxa, o que, qualsevol cosa”.

Pero es posible que el teletrabajo traiga consecuencias positivas en este aspecto. Aunque desafortunadamente esta tesis no recoja directamente experiencias de teletrabajo masculinas que integren además responsabilidades familiares, como se comentaba en el capítulo pasado, los procesos de socialización y de aprendizaje en el teletrabajo da lugar a que ellos se vean enfrentados a este solapamiento entre mundos cuando ambos teletrabajan desde casa, o también cuando ellas explican que aunque estén en casa, no están disponibles para el ámbito doméstico. Aunque sea a pequeña escala, estas experiencias pueden generar cambios significativos: “cuando tú pones en marcha un programa de teletrabajo se remueve una estructura del trabajo y esa cultura que funciona a

partir de los objetivos, de aportar valor, se rompen los esquemas de presencia y todo eso va a favor de la conciliación” (E6).

En este orden de ideas, la conciliación no se consigue sólo con el teletrabajo, no es un resultado lineal de éste sino que depende de múltiples factores y agentes. Pese a que se encuentra una optimización de los tiempos destinados a diferentes ámbitos, como el trabajo y la familia, ocurre que en un ámbito más personal por lo general, las entrevistadas no encuentran muchas opciones para actividades propias, incluso hasta el descanso se ve afectado: “intentas buscar un equilibrio entre tot i el que, i el que t’estàs deixant a part són els teus hobbies, puntualment” (E20). Actividades sencillas como leer un libro, hacer deporte, cursos u otros momentos de ocio parecen difícilmente tener cabida, como lo comentaba antes E6, la conciliación debería incluir también el derecho a tener una vida propia. Al respecto, algunas admitían disfrutaban de su tiempo libre en familia, otras en trabajar más y solamente un poco más del tercio de las entrevistadas sí que destinaba algún tiempo para sí mismas.

E6 pertenece a éste último grupo. Ella concluye que la flexibilidad aportada por el teletrabajo le permite obtener tiempos de calidad para:

planificar, pensar con fuerza los proyectos donde estás, me tomo un día, día y medio donde me siento sin interrupciones porque si no estás llevando una vida que estás todo el tiempo en patinete. Y cuando he tenido que estar todo el tiempo en patinete no te da tiempo de pensar quién eres, a dónde y qué haces corriendo tanto.

Esta reflexión es un buen preámbulo para el último capítulo. Después de analizar las modificaciones del espacio, tiempo y relaciones, ¿de qué manera el teletrabajo subjetiva? ¿Qué percepciones construyen las teletrabajadoras sobre sí mismas?

## 5) SÍ MISM@S Y EL TELETRABAJO

Este último capítulo se plantea como un compendio de los anteriores, donde el análisis de los espacios, objetos, tiempos y relaciones re-creadas en el teletrabajo evidencia una manera particular de construir y habitar realidades alternativas, o al menos, una posibilidad para re-pensarlas. Para no repetir todas las cuestiones y referencias ya abordadas, se procederá a realizar una síntesis enfatizando en aquellos aspectos que reflejen una influencia particular del teletrabajo en los posicionamientos y significados construidos por las entrevistadas. De todas formas, cabe anotar que la manera de reorganizar el cotidiano no está determinada por el teletrabajo en sí mismo, en la medida que las dinámicas establecidas por las entrevistadas no son idénticas sino que dependen de factores personales, familiares, contextuales, laborales y culturales. Pero ¿qué se encuentra en común?

Las entrevistadas comentan la importancia de ciertos factores individuales para teletrabajar: la disciplina y la organización, necesidad de poca supervisión, la facilidad de trabajar y relacionarse mediante TIC, de estar separadas físicamente del grupo de trabajo, y de habitar un mismo espacio laboral y privado: la casa.

Aunque de todas estas cuestiones se ha hablado ampliamente en los capítulos anteriores, hace falta enfatizar en el aspecto de la disciplina y la organización. Para muchas es evidente que el teletrabajo supone un componente importante de autogestión y organización del trabajo, al no tener una supervisión directa son ellas mismas las responsables de disponer su tiempo para realizar un trabajo diario, de adaptarlo a las nuevas condiciones laborales. E4 lo explica:

hay veces que digo «¡puf!, yo no me levanto» (ríe), pero sé que me tengo que levantar, o decir «me puedo ir a tomar un café con alguna amiga y nadie me lo controla» pero yo no lo hago [...] tienes que ser muy constante y tener las cosas muy claras de decir, «ahora estoy trabajando aunque esté en casa pero estoy trabajando» y, «hasta aquí hemos llegado».

La flexibilidad sumada a la ausencia de prácticas directas de supervisión da lugar a una mayor capacidad de decisión, organización y autonomía; al menos esa es la percepción de las entrevistadas: “trabajar a mi aire, a mi ritmo, sin tener nadie aquí pegándome la colleja... sé que tengo que hacer el trabajo” (E17), E3: “el no tener aquí a nadie observándote, eso también yo lo valoro mucho porque no necesito que nadie me observe [...] a mí que sentirme observada me pone muy nerviosa, entonces te da mucha libertad en ese sentido”, o E9: “a mí nadie me obliga a trabajar tiempo fuera de la oficina, a mí nadie me obliga a hacer ni una sola de las 40 horas. Ha habido semanas que he trabajado 30 horas, y mi jefe no ha abierto la boca. Pero ha habido semanas que he trabajado 60, y mi jefe... tampoco ha abierto la boca”. Este hecho les genera satisfacción y confianza, en el sentido que son capaces de organizarse y hacer un trabajo más allá que alguien directamente lo imponga, o que incluso sea el mismo espacio el que no brinde otras opciones.

En el caso de las trabajadoras autónomas esta cuestión es más evidente puesto que al no reportar directamente su trabajo a otros en la figura de jefes o compañeros, deben orientar su día a día para cumplir antes sus clientes. E17 explica su experiencia: “yo trabajo de tal hora a tal hora, muy marcado. Y eso pienso que es importante, porque mucha gente que dice: «¡Ay! Es que yo, si trabajara en casa...», y la verdad es que sí, o te organizas, o terminas despistándote o yo que sé, y no haces las ocho horas ni por casualidad”, y E2, quien comenta que el teletrabajo le ha hecho más disciplinada:

un trabajo en una oficina es muy disciplinado porque untas o te despiden, vas a trabajar o a la calle, aquí la disciplina te la pones tú. También es cierto que si no entregas una serie de sentencias me dicen «podemos prescindir de tus servicios» claro, pero seguro que el teletrabajo me ha hecho disciplinada porque yo soy la que me organizo mi día a día, luego te decía de trabajar un mínimo de 3 horas o sino el fin de semana sin parar, ese tipo de cosas me ha cambiado.

Esta disciplina va ligada a que el teletrabajo, tal y como un trabajo cualquiera, implica la obligación de cumplir con la realización de un producto para otros, sea en la figura de compañeros, jefes o clientes, pero ¿podría éste suponer un cambio en la percepción de lo que significa trabajar? Es decir, al no ser ya necesario «encajar» en un trabajo de oficina en cuanto forma de vestir, trabajar, comer, comportarse y relacionarse etc., ésta autonomía en cuanto relaciones, tiempo, espacio y cuerpo puede implicar una mayor satisfacción en el trabajo. E5 explica claramente las ventajas que éste le supone conforme a su manera de ser: “soy anárquica y a mí me mola mi anarquía y me gusta mi anarquía y me gusta mi libertad y me gusta no atarme a nada [...] prefiero quedarme con ese pequeño margen de libertad porque con el carácter que tengo y cómo soy yo, realmente no me veo en una empresa fichando de 5 a tal porque sé que me moriría, que me ahogaría”.

En este orden de ideas la mayoría de entrevistadas coincide en la necesidad de tener una clase de disciplina ya que aunque deban cumplir obligatoriamente con un trabajo, ellas mismas tienen la libertad de organizarlo y organizarse; incluso para E5: “tienes la responsabilidad de organizar todo tu trabajo, todo tu futuro y todo tú, de labrar tu tierra y la responsabilidad de cosecharla [...] pero también tienes la libertad de labrar la tierra de una forma y de cosecharla de otra”.

De todas maneras, algunas puntualizan que las empresas donde trabajan cuentan también con pocas prácticas de supervisión directa del trabajo de oficina, por ejemplo en el hecho que no requieren fichar o también, para las teletrabajadoras móviles que desempeñan su trabajo desde diferentes ubicaciones, ocurre que el trabajo depende menos del estar presencialmente en una oficina o de seguir un horario estricto.

E14 manifiesta que se ve enfrentada a importantes problemas como teletrabajadora puesto que necesita tener una estructura más rígida de trabajo; aunque paradójicamente el teletrabajo permita mayor autonomía y libertad de organización, la disciplina está también presente: “quizás, yo creo que no soy la persona 100% idónea para hacer el teletrabajo... \*P: ¿Crees que es para gente



más metódica? E14: sí más metódica, más organizada, más disciplinada. Yo soy un poco... tengo tendencia a la digresión, y claro, si el modelo ya me permite esta digresión, es más difícil”.

Sobre este aspecto de la disciplina existen diferentes maneras de entenderla y abordarla. De una forma rápida se podría pensar en dos grupos, aquellas que intentan reproducir los mismos patrones de las modalidades de trabajo más tradicionales respecto a mantener, en la medida de lo posible, separados los ámbitos laboral y doméstico, y por otro lado están las que conservan una forma de disciplina que les lleva a hacer su trabajo pero sin enfatizar el cómo, cuándo o dónde. Aún así, el aspecto circunstancial es crucial en los dos grupos, puesto que dependiendo de la cantidad y prioridad del trabajo es posible ser más o menos flexible.

En el primer grupo se encuentran prácticas como conservar cierta rigidez en los horarios, el uso de ropa de trabajo formal, el limitar la actividad laboral a un espacio concreto trabajando incluso con la puerta cerrada, y evitar interrupciones de otros. Aquí se encuentran posturas como la de E6: “yo siempre he pensado que el teletrabajo no es algo que me permite combinar el trabajo con las tareas domésticas”, E16: “me arreglo como si fuera a venir a la oficina, me pongo de punta en blanco, me pinto (ríe)”, E3: “no se me ocurre tirarme a ver la tele o irme a dar paseos, me refiero que yo tengo un horario como si estuviera en una oficina, exactamente igual”, E7: “si veo un vaso de agua ahí en medio, yo no me lo voy a llevar, yo estoy trabajando y estoy trabajando, ya después de mi trabajo hago el resto de tareas que no tienen nada que ver con el trabajo, soy así no sé [...] procuro distinguir, eso lo tengo muy claro” o E5 “[mi despacho] es un espacio reservado sólo para el trabajo, o sea yo aquí entro sólo para conectarme a internet pero sólo única y exclusivamente a trabajar”.

En el segundo grupo, lo opuesto, adaptar la dedicación al trabajo a las necesidades del momento, trabajar en ropa informal incluso en pijama, estar en contacto con diferentes personas, realizar tareas domésticas o actividades de otro tipo como hacer la compra, atender una necesidad personal, es decir,

permitir cierta permeabilidad entre diferentes ámbitos. Algunos ejemplos de ello es lo expresado por E17: “estar en tu casa, hay veces que puedes ir en pijama, delante del ordenador, si te da la gana... o ducharte luego, o, lo que sea. Que desayunas a las nueve, a las nueve, que quieres desayunar a las doce, a las doce”, incluso ella realiza cursos entre semana y traslada las horas de trabajo a los sábados; también lo expuesto por E6: “espero a una cosa mínima cuando tengo que hacer recados y me voy a hacer recados. Si es que está todo mezclado”, E9: “puedes ir a comprar, puedes ir a la peluquería, puedes llevar al niño al pediatra, puedes hacer una tutoría, puedes hacer muchas cosas, te puede venir el del calentador...”, E14: “tú en definitiva haces tu trabajo, y mientras cumples, no importa ni el cómo, ni el cuándo, ni en qué circunstancias, ni tienes que dar explicaciones”, E2: “a lo mejor en la salita de casa están mis tíos y mis primos y están hablando y yo estoy con el ordenador y les estoy escuchando, y esas cosas que tenemos las mujeres también de poder hacer dos cosas al mismo tiempo, ese don, lo tengo muy desarrollado (ríe)” o E3, quien prefiere reorganizar su tiempo de trabajo en función de sus capacidades en momentos concretos:

a lo mejor hay un día, o que no tengo trabajo o son estos días que estoy tan bloqueada, que dices «mira, es que no puedo más, no puedo más» y a lo mejor, a las 3, a las 4 de la tarde, he dicho «pues me pongo a ver la tele» y me voy a tirar toda la tarde viendo la tele y ahora pues mira a las 8 y media, y he dicho, «me voy a sentar», y a lo mejor he estado 1 hora y he aprovechado muchísimo más en esa hora que lo que hubiera aprovechado durante toda la tarde porque estaba bloqueada.

O como comenta E22, dicha flexibilidad le permite estar en la piscina en un horario tradicionalmente dedicado al trabajo, reservando otro momento para su actividad laboral, o también ir de compras entre semana y evitar la acumulación de personas de los sábados. Esto le lleva muchas veces a preguntarse: “amb lo tranquil que s’està comprant un dimarts al matí, ¿no? També es clar, no hi ha ningú... amb quatre dones més. I clar, llavors quan les veig penso: «¿Teletreballen també o és que no treballen?», ¿no? Però bueno. Perquè es clar, jo m’he escapat avui, llavors això... per mi és molt gratificant”.

Aunque en estas dos categorías se encuentran todas las entrevistadas y se nota alguna tendencia a estar hacia una u otra postura, se puede decir que dichos posicionamientos no son absolutos ni impermeables sino que fluctúan entre los dos extremos. En este orden de ideas, se pueden encontrar momentos donde pese a que los límites construidos entre diferentes esferas sean más sólidos, el hecho de teletrabajar transgrede dichas estructuras haciéndolas de repente flexibles o incluso desvaneciéndolas temporalmente, mientras que también ocurre a la inversa, entrevistadas que prefieren no establecer barreras estrictas pueden fluctuar a estados completos de diferenciación y separación de cada ámbito. En este aspecto, como ya ha sido comentado, el volumen y la prioridad del trabajo son factores cruciales: “hi ha setmanes que si tens algun projecte important, alguna entrega o alguna fita, doncs a lo millor la fas 24x7, i hi ha setmanes que només pots treballar al matí o decideixes només a la tarda” (E25) o E12: “todo depende. Si, un día estás muy liada en trabajo y estás muy concentrada y, tengo algo y estoy dándole vueltas y no me levanto en toda la mañana y a lo mejor está la cama sin hacer. Y otros días a lo mejor estoy más relajada, y eso, hago algo, me levanto, hago la cama, me levanto, pongo una lavadora”.

Pero este aspecto no es sólo circunstancial, de hecho, ambos tipos de posicionamientos coexisten, o sea, simultáneamente se pueden recrear prácticas estrictas con otras flexibles; por ejemplo, E1 quien comenta seguir un horario estricto de trabajo no le importa trabajar en ropa informal o de casa, E18 y E26 mantienen continuamente conectadas al mundo laboral y doméstico pero al mismo tiempo prefieren trabajar encerradas en sus despachos, E6 no realiza ninguna labor doméstica pero sí interrumpe su jornada para hacer recados personales, E5 expresa mantener separadas física y temporalmente su vida laboral de la personal pero también procura dormir una siesta o dar un paseo, o lo mismo E13, que no le importa trabajar desde la cama revisando su *email*.

Teniendo en cuenta estas transiciones y solapamientos entre diferentes posicionamientos, parece ser que la intermitencia y permeabilidad son buenos adjetivos para definir las nuevas prácticas laborales y vitales; ahora, las

linealidades del trabajo moderno dan lugar a diferentes formas y no sólo líneas discontinuas. Una buena figura puede ser la vida circular, los días pasan entre diferentes cosas que siempre se encuentran, el hecho que se mezclen varios círculos hace que sea difícil desconectar absolutamente, siendo que los espacios y el tiempo ahora mediados por las TIC parecen componer realidades paralelas y simultáneas.

Aún así, existe un elemento que comparten las entrevistadas incluso aquellas con estructuras más flexibles, que se relaciona con un tipo de postura «separadora»: el hecho que los hijos no escolarizados permanezcan con cuidadores en el momento que ellas trabajan. Este hecho está presente de manera repetida en todas excepto dos entrevistadas, E2 quien como autónoma trabaja al mismo tiempo que cuida a su hijo, y E5 quien es la única de las entrevistadas sin hijos. Luego existen algunas que se hacen cargo en situaciones puntuales sobre todo cuando están enfermos o como E20 cuando estaban recién nacidos, puesto que apenas interrumpían su actividad. Con hijos mayores ocurre que es posible permanecer en el mismo espacio de la casa debido a que son menos dependientes y requieren por consiguiente menos atenciones, aún así, ellas intentan mantener separado su espacio de trabajo, cerrando la puerta y/o indicándoles que no interrumpan porque necesitan estar dedicadas a sus tareas laborales.

Pese a estos casos, de manera continuada no se combina el trabajo productivo con el de cuidado; excepto E2, no existe otra entrevistada que el 100% de su jornada de trabajo, semana tras semana, se dedique simultáneamente a ambas actividades. Pero E12 agrega otro elemento influyente en esta práctica, no solamente los hijos van a la guardería porque ellas necesitan trabajar sino también porque es beneficioso para ellos: “creo que aunque... yo no trabajara, le hubiera llevado a la guardería, me parece bastante positivo, creo que aprende muchas cosas y se espabila, conoce a otros niños”. Así pues, aunque teletrabajar signifique conexión permanente entre diferentes esferas, el trabajo aún conserva un importante punto de anclaje y de referencia. Obviamente se es madre y

pareja pero también trabajadora, por lo cual se conservan momentos específicos para este último papel.

Sobre este aspecto de la percepción del trabajo, las entrevistadas lo conciben como pilar fundamental de realización personal, profesional y obviamente económica. E1 lo expresa de la siguiente manera: “te da mucho bagaje ¿no? Te da experiencias y te ayuda a crecer, a conocer otros puntos de vista, a conocer gente interesante, yo creo que es enriquecedor”, E2: “por autoestima, porque estás más activa, te superas a ti misma día a día y para mí es fundamental, por la independencia [...] te dignifica, lo dice la constitución pero es totalmente cierto (ríe), sí muy importante, te sientes más superado y te sientes mejor” y E6:

no hay igualdad si las mujeres no trabajamos, eso lo tengo clarísimo. Pilar básico para la igualdad [...] [porque] la independencia económica es la que te permite tener el timón de tu vida. Luego me parece una fuente de reconocimiento y de desarrollo personal [...] Para mí el trabajo es parte de mi personalidad, de mi socialización, y bueno, yo creo que hay gente que tiene un trabajo que es normal que no le guste, pero a mí me gusta.

En este orden de ideas, lo consideran parte esencial de sí mismas, algo a lo que difícilmente renunciarían: “ara em preguntessis: si no ho necessitessis, si tinguessis una pensió vitalícia, ¿deixaries de treballar? La resposta és no. Perquè a mi m’agrada la meva feina i disfruto. Llavors m’equilibra, vull dir, al igual que m’equilibra la meva família, la meva feina també” (E25). Por ello, intentan encontrar maneras de compaginar diferentes esferas en la medida que la familia es fundamental pero también lo es el trabajo; como expresa E17: “conciliar quiere decir que no has querido renunciar a nada. Con lo cual, intentas... pues ir sobre una cuerda floja y combinar las dos cosas. Porque has decidido que lo quieres todo”.

Aunque puntualizan que no es fácil, hacer las dos cosas es posible; no por el hecho de ser madres deben sacrificar su vida profesional con las respectivas e innegables oportunidades de reconocimiento y desarrollo que emanan de ésta, pero tampoco al revés:

la clave está en saber compaginar las dos y saber entender que las mujeres queremos también ser madres, y que no es lo mismo una madre que un padre, y lo sigo pensando [...] Y creo, que tú estudies una carrera superior o que tú seas una mujer súper emancipada, y tal, no quiere decir que tú tengas que renunciar a tu vida como mujer y como madre (E8).

E8 continúa narrando su experiencia que es afín a muchas de las otras entrevistadas. Antes su vida era su trabajo y aunque siga siendo algo que la completa y satisface, la maternidad también conlleva otras realidades: “parece que las mujeres, en un principio hayan salido al mundo profesional y hemos salido como motos, y de repente nos hemos encontrado con que no te satisface totalmente y, que quieres compaginar las dos cosas y que además es posible hacerlo”. También es planteado así por E10: “las mujeres, o sea, nos hemos sumado al mundo laboral, pero no hemos cambiado mucho nuestros esquemas, de que seguimos... tenemos que seguir siendo madres”.

En este sentido, para algunas es claro que la familia es prioritaria al trabajo, como lo explica E17:

si tuviera que elegir, elegir así: «ya, elegiría primero mi familia». A ver, mmm... yo he elegido tener niños, son sangre de mi sangre. ¡Al jefe que le den! Digamos, llega un punto que dices, y que es una cuestión económica, es una cuestión también de satisfacción personal y de realización personal, pero mis hijos son mis hijos.

Para otras esta renuncia no es tan clara, intentan priorizar uno u otro ámbito dependiendo de las circunstancias pero aún así el trabajo sigue siendo algo fundamental: “[a mi hijo] no le dedico el suficiente tiempo, pero es mi elección el elegir ésta profesión” (E13) y E9: “yo realmente, nunca me he sentido culpable de no dedicar a mis hijos el tiempo que les tendría que dedicar. Igual debería [...] [pero] yo no quiero quedarme en casa. Cuando me he tenido que quedar en casa por bajas maternales o por otras cosas, es que lo paso mal”.

La mayoría advierte que el hecho de trabajar aporta más elementos positivos a la vida familiar que si no trabajaran y se dedicaran en exclusiva a ella, puesto que la satisfacción personal influye claramente en la relación con los hijos; E15 lo explica: “¿si estuviera yo en casa me verían más? Sin duda. A lo mejor me tendrían más harta y no los trataría...” igual, y E17 “si yo no trabajara, estaría de más mala leche, no sería autosuficiente, que para mí es una cuestión básica en la relación de pareja [...] y esto repercute en la relación con mis hijos”. Así pues, ambas cuestiones son esenciales: “estar a casa quan no estàs acostumat, és molt maco però vull dir, que te’ls aprecies molts, però que jo necessito fer algo... intel·lectualment a part de canviar bolquers i donar biberons, i clar això és molt personal” (E20) y E19: “si m’hagués dedicat només a ser mare, m’hagués faltat algo, que no hagués sigut una bona mare [...] M’agrada lo que faig, m’agrada amb bogeria, sóc una apassionada de la feina, igual que soc una apassionada dels meus fills”.

En igual medida, se considera que el aprendizaje recibido por los hijos en el trabajo es positivo, como referente de futuro, de esfuerzo, dedicación y desarrollo, además de reconocimiento de la igualdad de género: “no estoy todo el rato con ellas, tampoco lo veo necesario, ellas también tienen que comprender que su madre tiene un trabajo, y de hecho lo comprenden” (E10) y E14: “yo creo que para los niños es positivo ver que, su mamá trabaja también [...] Y que vean que las madres también trabajamos y que no estamos sólo para ocuparnos de ellos y que también tenemos nuestros intereses y nuestra vida y demás”. También lo expone E9, quien párrafos atrás enfatizaba en la importancia del trabajo en su vida:

a los niños hay que darles la vida, que van a tener, la posible, y ésta es la posible, y además yo pienso para ellos es muy bueno ver, mi compromiso con el trabajo porque, ellos lo han de tener en su vida, y creo que es muy importante [...] ser capaz de encontrar un trabajo que te gusta, porque entonces tú eres más feliz, y esa felicidad revierte en ellos. Que si yo estuviera en casa todos los días, yo no sería más feliz, entonces tampoco los podría hacer felices a ellos.

Aunque se encuentren casos donde la vida profesional no se vea limitada por la familiar y siendo que el teletrabajo facilita en muchas situaciones el encuentro entre estos mundos, sí que es frecuente encontrar que las madres renuncien a una parte de su carrera, reduzcan su jornada o limiten sus aspiraciones profesionales hacia puestos de mayor responsabilidad que en el mismo sentido requieren mayor dedicación. Esta es una queja constante, aunque E8 entiende la situación así:

toda empresa tiene también un poco el derecho a ver, una persona que se te acerque y te diga «mira yo voy a trabajar para ti todo el tiempo que quieras» y al lado me pones a mí, «no, mira, yo todo el tiempo que quieras no, yo he de trabajar estas horas, y después de estas horas pues...» O sea, digamos que le estás poniendo límites a tu... a todo.

Como se aborda en el apartado sobre conciliación o encuentros entre mundos (punto 4/2), este aspecto sigue estando vinculado a patrones tradicionales de trabajo, donde la presencialidad y el horario son determinantes. Así mismo, los esquemas tradicionales de éxito y de género llevan a un desequilibrio entre diferentes ámbitos de la vida.

Pese a esta realidad, otras conciben esta situación no como una renuncia si no como una elección, en la medida que priorizan dependiendo de sus necesidades y de la satisfacción que les genere. E17 explica su experiencia:

en este caso, he decidido, quizá durante una temporada, lo decidí, trabajar un poquito menos, y estar más por ellos. Porque, a ver, tienes dos hijos en la vida y en el trabajo voy a trabajar hasta, pues, los no sé cuántos. Es una cuestión de prioridades. Quizás para otra gente es más prioritario su trabajo, para mí es prioritaria mi familia y mis hijos [...] Lo que pasa es que no me lo he tomado como una renuncia, si no me lo he tomado como una elección. De decir: «A ver, las dos cosas, vamos mal. ¿Qué es lo más importante para ti? ¿Qué es lo que prefieres? Vale, esto».



E14 agrega que se ha decidido por el teletrabajo ya que encuentra en éste una posibilidad de retomar su carrera, luego de haber visto limitadas sus perspectivas profesionales a causa de la maternidad:

a mí me gustaría que no fuera, que no tuviera que elegir una cosa o la otra, pero realmente es cierto que, un poco por mi situación personal, también, de haber cambiado y demás, y con los niños y todo esto, he perdido en relación con mi carrera profesional, he sacrificado bastante, ¿no? Ahora, bueno, estoy apostando por este modelo, y por ponerme por mi cuenta, por trabajar por mi cuenta, para ver si de alguna manera, bueno, puedo volver a, ganar cosas que he perdido.

Respecto a esta apertura de posibilidades que pueden derivarse del teletrabajo y haciendo un paréntesis en la cuestión de la maternidad, cabe mencionar la situación de E5 quien debido a sus limitaciones de movilidad encuentra en el teletrabajo una forma de mantenerse activa laboralmente. El asistir a una oficina no sólo supone sufrir del tráfico o gastar un tiempo determinado para llegar hasta un lugar de trabajo sino que en algunas situaciones el llegar hasta allí supone simplemente una barrera, y no sólo para los trabajadores que tienen la obligación de trasladarse sino para los empleadores quienes muchas veces impiden su acceso; así lo explica E5: “lo he intentado dejar un par de meses y no me han dado trabajo en ningún lado, o sea soy una persona que me tengo que autoemplear yo y desde luego es la única forma que tengo de autoempleo, que he encontrado y además, que me gusta” (Ver punto 3.2 sobre los objetos).

Continuando con el tema de la maternidad, como ya se ha comentado el cuidado de los hijos es por lo general un factor que une a las entrevistadas en posicionamientos «separadores»; en el otro punto, el realizar tareas domésticas es el hecho que en cambio las diferencia. El grupo de entrevistadas que combina momentos determinados de trabajo con actividades del hogar como limpiar, cocinar y organizar, comentan que les es posible hacerlo aunque dependiendo como ya ha sido anotado, del volumen y la prioridad del trabajo. Ellas recalcan que no les supone ningún problema puesto que siempre hay una pausa de

descanso incluso cuando asisten a una oficina, sólo que ahora invierten dicho tiempo en adelantar el trabajo doméstico que de otra forma tendrían que realizar al finalizar la jornada. El otro grupo necesita establecer límites, diferenciar los momentos y sus roles domésticos y laborales, de la forma que continúan reproduciendo patrones sujetos al trabajo tradicional. Pese a ello, aunque no realicen actividades domésticas, sí que puntualmente se permiten otras distracciones como salir a correr, dormir una siesta, prepararse un café, atender algún imprevisto del hogar como la visita de un técnico, entre otras cuestiones.

Tal cual se ha expuesto en el punto 3.3 sobre el tiempo, la flexibilidad es otro elemento común entre todas. Aunque algunas procuran mantener un horario estricto y algunas de hecho lo consiguen, muchas veces es necesario adaptarlo para así cumplir con los objetivos propuestos o para poder realizar alguna actividad externa. De esta manera, noches, fines de semana y vacaciones son momentos usuales de trabajo. E8 explica que aunque la conexión permanente suponga algunos riesgos, ella prefiere esta flexibilidad: “no tengo un horario de trabajo, de nueve a dos. La empresa no me obliga a eso ni yo obligo a la empresa a que se ajuste a mi horario. Ellos te dan más margen, yo lo que he intentado siempre es tener cierto margen para no ir siempre atada, y poder ser flexible en conjunto con la empresa” y E12, E3 y E2, entre otras, quienes admiten que existe una parte voluntaria en dicha situación: “a lo mejor es por mí, porque cuando acabo de trabajar no apago el ordenador, entonces estoy pasándome cada dos por tres para ver si tengo algún mensaje... que podría apagar el ordenador y hasta el día siguiente, pero no. Pero bueno, es una cosa que tampoco me importa” (E12), E3 “[si] estás en tu propia casa, pues al final, no te cuesta tanto y te quedas hasta que se se solucione” y E2: “nunca descanso, trabajo los 365 días, aunque sea tocarlo por lo menos, algo, o abrirlo para que no me de cargo de conciencia (ríe), aunque luego lo cierre, pero, intento trabajar todos los días un poquito”.

Al respecto E6 y E19 puntualizan que es esencial el conocimiento que la propia persona tenga sobre sus capacidades y límites, sobre cuándo es conveniente trabajar, descansar, estar en familia o realizar otro tipo de actividades: “el estar disponible para lo que haga falta, si lo piensas es una ventaja siempre y cuando uno defina bien qué es hacer falta. Entonces yo lo que creo es que nos ponen contra las cuerdas, individualmente, un fenómeno de adicción al trabajo. Si eres adicta al trabajo o súper controlador...” (E6) sí es posible que con teletrabajo los riesgos o los conflictos entre diferentes esferas de la vida se vean incrementados. E19 resalta además de este «autoconocimiento», el papel que juega la empresa en el establecimiento de dinámicas de trabajo extremas:

és molt important la maduresa professional, et pot arrossegar el dia a dia que al final estiguis disponible sempre, que siguin 24 hores. Per això és molt important que el fet de tenir totes aquestes opcions, tu siguis capaç de posar prioritats, de marcar-te els temps teus i de sapiguer quan estàs i quan no estàs [...] tu mateixa ho saps i has posat les expectatives en el seu lloc. I que sí que és molt important, jo crec que això és fonamental, que hi hagi respecte, que la cultura de l'empresa respecta a l'individu, però després l'individu tingui la capacitat professional, la *seniority*, la maduresa, per marcar-se els seus propis límits.

De todas formas, en esta situación va implícito una sobrecarga de trabajo, menos tiempo de descanso, en definitiva, agotamiento; E23: “no estàs desconnectant, si quan estàs aquí no desconnectes d'allà i quan estàs allà no desconnectes de la feina”, o como lo explica E17: “es bastante esquizofrénico porque el hecho de estar siempre allí, pues eso, que tienes la lavadora, que no sé qué, que el niño está enfermo, y el hecho de que tú estás allí, pues no desconectas nunca de lo que es la cuestión doméstica” y E7:

lo tienes todo mezclado, que al final, o te regulas mucho de marcarte muy bien tu horario y cumplirlo, o si no te pasa eso, que... acabas al mediodía, estás con los niños, el trabajo, que estás de niños, cenas, y te vuelves a poner. Y al día siguiente, vuelta otra vez. O sea, al final no sales un poco

del círculo de... trabajo, niños, trabajo, niños, trabajo, niños (ríe) ¿vale?  
Que te agota un poco.

Este aspecto supone una paradoja que encierra el teletrabajo: flexibilidad para adaptar diferentes facetas y autonomía pero también conexión permanente y un continuo de trabajo productivo, reproductivo y doméstico; como expresa E23: “també és més flexible, l’horari, això no saps si és millor o és pitjor” y E22: “l’avantatge i l’inconvenient crec que és el mateix, un dia veus l’avantatge i l’altre l’inconvenient”. Para algunas esta situación deriva en angustia, aunque como E21 concluyen: “estic més cansada físicament, però estic més contenta psicològicament”. Otras como E25 intentan equilibrar el balance entre momentos de mucho estrés y otros más tranquilos: “el compenso per la llista d’avantatges, o sigui, si faig la balança queda compensada, però que no desconnectes mai”, o E22 quien explica que esta situación era más difícil al inicio cuando no tenía un conocimiento sobre una forma eficiente de organizarse y de trabajar, ahora adapta su tiempo para aprovechar cada instante.

De todas formas, las entrevistadas admiten que esta situación no es ocasionada por el hecho de teletrabajar ya que anteriormente en modalidades convencionales de trabajo se veían también enfrentadas a estas problemáticas, con el agravio de la rigidez ocasionada por un trabajo de oficina con horarios estrictos y por los tiempos de desplazamiento que en grandes núcleos urbanos suponen una inversión importante. Esto último, respecto al ahorro del tiempo de transporte también repercute en una cuestión económica y psicológica, de menos estrés y mayor confort: “me ahorro el transporte, que es un infierno, o sea lo que ayer, por ejemplo, tuve que coger el coche para ir al centro de Madrid a las 8 menos cuarto de la mañana y me chupe una atascazo del infierno” (E1), E17: “estás en casa y estás relajadilla al final del día porque no has hecho mil kilómetros de caravana [...] es que es muy duro, yo pienso que es muy duro, y que esto, hay veces que llegas al trabajo ya estresado. Y esto tus hijos también lo notan, y tu familia” y E16:

yo me pongo histérica en el coche. Es que es, incluso te termina doliendo la pierna de meter primera, y primera, y primera, y primera. Es decir, eso sería una de las cosas, por ejemplo en relación al tráfico, la salud, ¡el que llegas ya con los nervios crispados! Y hay veces que tardas a lo mejor, un accidente o algo, tres horas en llegar aquí [a la oficina], llegas cansado, con una mala... leche, y que no tienes ganas de hacer nada, y nada más que despotricar y tal.

Aparte de estas evidentes ventajas, en otros casos quedarse en casa trabajando no genera una percepción tan positiva, y no sólo por las razones ya citadas de sobrecarga de trabajo y conexión permanente con el mundo doméstico sino por el significado social atribuido a ello. Algunas encuentran que la poca valoración aún existente hacia trabajar en casa influye en su propia percepción como trabajadoras: “jo suposo que és culpa meva, em trobo com si lo que jo fes no fos... o sigui, quan vas a fora a treballar i cobres un sou, doncs, sembla que estiguis més valorat” (E18), “si estàs a casa s’entén que no treballes, i t’han de veure a la feina, i has de marxar l’últim, com a qualsevol empresa, d’aquí” (E26) y E21: “no és bo treballar només a casa aïlladament. No és bo i no és bo per la dona ni per a la seva inserció laboral de la dona. O sigui, has d’estar presencialment a l’empresa (riu) [...] No pots estar només a casa. És impossible. No beneficia”. Así mismo, las teletrabajadoras deben afrontar continuos reclamos sobre el hecho que trabajen en casa, en el sentido que algunos grupos como compañeros o familiares no comprenden que ésta no es ya solamente un espacio familiar, de descanso o de ocio. En este punto, concepciones tradicionales chocan con las nuevas prácticas, y las teletrabajadoras se encuentran en el punto de inflexión.

Sobre el cuidado de los hijos, es claro que teletrabajar aporta mayor flexibilidad. Muchas resaltan que ahora les es posible dejarles y recogerles del colegio/guardería, cuestión básica que se ve dificultada en otros tipos de trabajo con jornadas convencionales sea como comenta E10, porque los horarios de trabajo y educativos muchas veces no coinciden. También, estar con ellos más tiempo, seguir de cerca su formación y obviamente atender las obligaciones con

la escuela y médicos. Este último aspecto evidentemente no es opcional, lo que ocurre es que teletrabajar les supone mayor autonomía en la organización de múltiples actividades y menos prácticas directas de supervisión y control, lo que deriva en que sea más fácil compatibilizar diferentes roles y que exista menos presión por hacer algo ajeno al trabajo en horarios en los que tradicionalmente se debe estar trabajando en una oficina; como lo explica E7:

te viene muy bien porque tú por la mañana no vas con el agobio de: «¡ay! Que tengo que llegar al trabajo». Que el trabajo lo tienes en casa, que hoy te entretienes porque te has parado a hablar con alguien, no es problema, te entretienes en ir a comprar, no es problema... o el niño va más lento, pues bueno, no vas con el nervio ese.

En definitiva, ellas expresan que la maternidad se ve positivamente influida en sus respectivas experiencias de teletrabajo, tanto por los cuidados que ahora reciben sus hijos, la dinámica familiar resultante y por supuesto, su propia percepción como madres.

Pero este punto también conlleva otra situación ya introducida hojas atrás, ¿más carga doméstica y menos descanso? Es evidente que también las entrevistadas por lo general encuentran menos tiempo de descanso o de dedicación a sí mismas, ocasionado por una conexión permanente en todo sentido, laboral y doméstico. Dicha conexión ocurre y enlaza los aspectos analizados, de espacios, tiempos y relaciones, y por supuesto de objetos, ya que las TIC median ahora la relación con el trabajo y la vida cotidiana. Para no ahondar en este punto retomado en el capítulo conciliación, se puede agregar que la vuelta del trabajo remunerado al hogar da lugar a procesos de subjetivación permanentes en torno a los significados atribuidos a la casa, a sus objetos y a las relaciones construidas en ella, es decir, si estas prácticas y significados están contruidos junto a esquemas tradicionales de género es posible que influya en la consolidación de roles y tareas y en una consecuente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado. En cambio, si en dichas prácticas está presente un compromiso conjunto y una dedicación equitativa al trabajo del hogar, deriva en una mejor

integración de los diferentes ámbitos. En este aspecto, las relaciones de pareja establecidas son claves en la manera como el teletrabajo influye en la vida diaria.

Sobre las relaciones de pareja, aunque el teletrabajo da lugar a permanecer más tiempo en casa y por ende a potenciar las oportunidades de interacción en familia, al permitir por ejemplo encontrarse antes o comer juntos, en el caso de la pareja depende de otros factores como pueden ser sus propios horarios de trabajo, además del compromiso con la vida en familia. Por otro lado, aunque suponga más tiempo en casa también puede ocurrir que en ciertas ocasiones divida al grupo familiar en momentos donde anteriormente se encontraban todos sus miembros; ahora, dada la flexibilidad y el trabajo por objetivos se es necesario recuperar el tiempo invertido en actividades distintas o trabajar de más como ya se ha explicado, y los fines de semana y las vacaciones se convierten en momentos comunes de trabajo, al mismo tiempo que las noches. Estas últimas influyen más en el propio descanso y en la vida en pareja que en la interacción con los hijos ya que ese momento precisamente se escoge debido a que los hijos están durmiendo. Pero esto no siempre se percibe como una limitación sino como un equilibrio entre los tiempos de dedicación a los hijos: si durante sus jornadas de trabajo ellas dedican más tiempo a éstos, se espera que durante otros momentos sean sus parejas las que estén a cargo.

Este aspecto se relaciona también con lo expuesto hojas atrás por E6 y E19 sobre el conocimiento de las capacidades y de los límites personales. Tal cual es abordado en el capítulo de conciliación o encuentro entre mundos (4/2), es necesario que la mujer dimensione sus responsabilidades y papel en la familia sin descuidar sus propias necesidades, lo que ocurre con la mayoría de entrevistadas quienes coinciden que aparte del trabajo, no encuentran suficientes espacios propios. E6 lo resume de la siguiente manera: “las mujeres pecamos de voluntarismo pensando que quedándonos en casa podemos prescindir de... es un tema de sensibilización en los esquemas de las mujeres, la mujer se queda en casa y tira para adelante, y no es eso”.

Aún así, ocurre que el teletrabajo genera nuevos espacios de reflexión y de aprendizaje llevados por este encuentro físico de casa y trabajo, en donde la re-adaptación de los entornos supone modificaciones de los procesos de subjetivación presentes, y éstos a su vez, no sólo inciden en las propias teletrabajadoras si no en todo su círculo social. Como lo indica E6, el teletrabajo tiene el potencial de brindar tiempos de calidad que permiten “pensar quién eres”, «hacia dónde ir», pero también “¿qué haces corriendo tanto?”.



### III. Nuevas vidas, nuevas subjetividades

---

#### A. *Sobre la dificultad en el abordaje*

Hablar del «sujeto» no es sólo referirse a una cuestión interna, mental y concreta. Es todo. Toda la urdimbre que le rodea, que le crea, pero que a la vez el propio sujeto también modifica en un proceso que nunca se detiene. Y en este carácter multidimensional e inacabado radica una parte de la dificultad de su estudio, mientras que por otra parte está la innegable realidad objetiva-subjetiva en la cual se construye un conocimiento que al final transforma al mismo productor de ese saber. Y esto no sólo aplica a las ciencias sociales. Cuando descubrimos una nueva forma de composición celular o una ecuación matemática, este nuevo conocimiento influye en nuestra particular visión y comprensión de la naturaleza y la realidad, ¿o será acaso al revés? ¿Nuestra visión particular es la que le confiere unas propiedades racionalmente humanas a las Cosas? En este sentido es que toda ciencia es en esencia subjetiva.

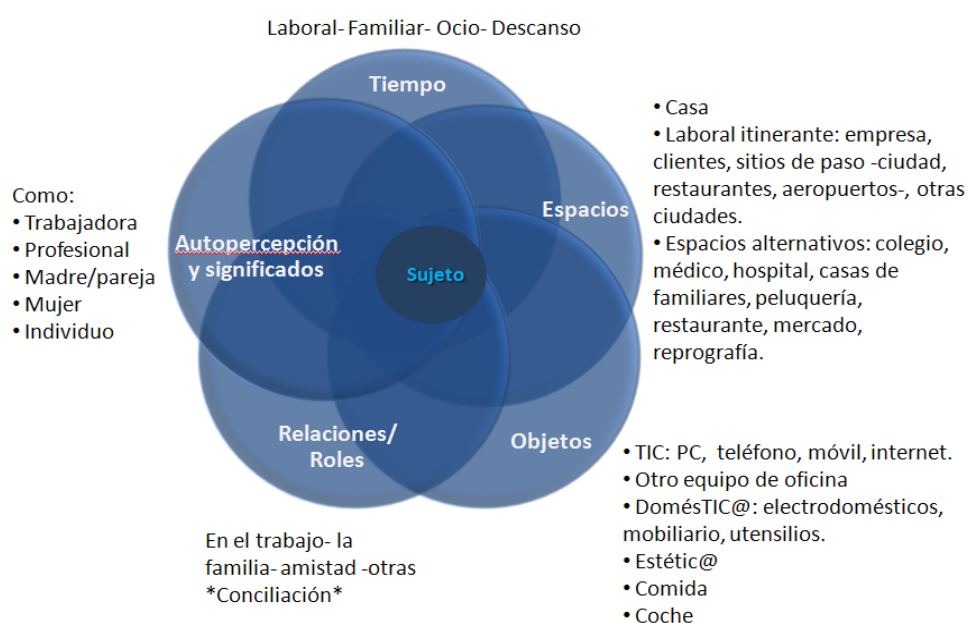
Es por ello que hablar de subjetividad implica abordar múltiples dimensiones. Y entonces ¿cómo estudiarla? En primer lugar, delimitando el campo de actuación y experiencias, que en este caso refiere a una actividad definida en los últimos siglos como elemento estructurante social e individual: el trabajo.

Pero analizar el trabajo como espacio de construcción de subjetividades tampoco es delimitar lo suficiente, puesto que requiere examinar todas aquellas relaciones y significados históricamente construidos. Esto implica reconocer que todos aquellos significados no han sido creados aisladamente para y desde el trabajo, sino que dependen de un contexto social más amplio, de un espíritu de la época concreto. En el mismo orden de ideas, requiere realizar un minucioso estudio no sólo de la actividad laboral en sí misma sino de todo un sistema construido y modelado a partir del trabajo, como lo muestra la historia reciente donde el trabajo ha llegado a instituirse como referente vital.

Ahora múltiples cambios están ocurriendo luego de una temporada calmada y previsible. Las exigencias de un sistema creado por nosotros mismos pero que a la vez trasciende a la mayoría, son otras, y las personas se ven enfrentadas a «vivir trabajos» diferentes pero a la vez parecidos a algunas formas anteriores de producción. Esto, sumado a crecientes cambios tecnológicos ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo como es el teletrabajo.

Siendo que el teletrabajo integra muchos de los factores claves de cambio, conlleva múltiples modificaciones de las estructuras tradicionales de espacio, tiempo, objetos y relaciones que formaban lo que se ha denominado vida-trabajo tradicional. Estas dimensiones no refieren solamente a una realidad material, sino a las propias significaciones construidas por las entrevistadas sobre el mundo y por ende, sobre sí mismas; al mismo tiempo, no es posible estudiar dichas dimensiones como entes separados ya que existen como un todo de continuos solapamientos e interrelaciones: los objetos median las relaciones, el tiempo compone el espacio -y al revés- pero al mismo tiempo las relaciones forman parte de ese juego tridimensional, y al final, todo está afectado por nuestras propias percepciones como sujetos. En el modelo presentado a continuación se ha intentado representar los principales elementos:

Gráfico 1. *Subjetividad: Dimensiones*



Aunque este gráfico muestra de manera sencilla las dimensiones de análisis resultantes y los factores involucrados, es limitado en el sentido de indicar formas claramente definidas cuando por lo menos las nuevas realidades sociales y laborales se caracterizan por la volatilidad y la amorfidad. Al menos, la transparencia permite reflejar los solapamientos y permeabilidad de cada cuestión, mientras que lo circular implica otras posibilidades, mayor relación y reelaboración frente a la metáfora que mejor describe la vida moderna: la línea como forma predecible, causal y estática.

### *B. Especificidad en las experiencias de teletrabajo*

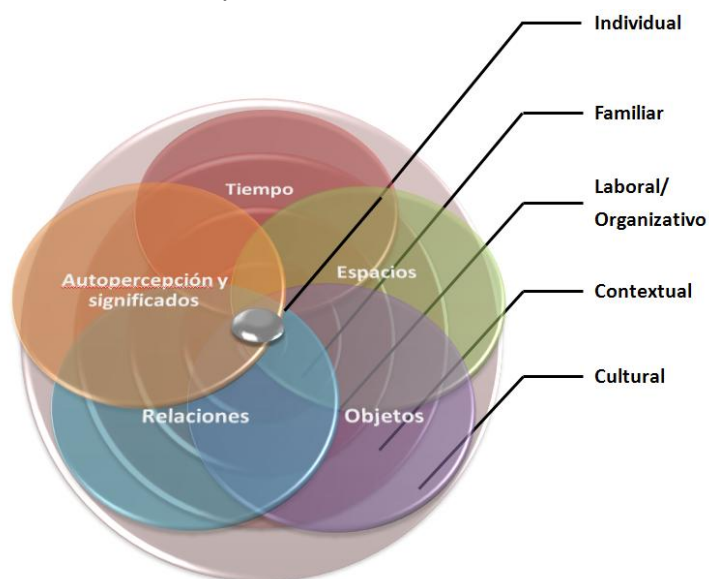
Como ha sido expuesto en los capítulos de resultados, el teletrabajo introduce modificaciones a la forma de realizar y comprender el trabajo, de significar y relacionarse en el hogar y de una manera general, de percibir la realidad. Aún así, no hay una forma idéntica en que operan dichos cambios. Según lo encontrado, factores individuales, familiares, contextuales, laborales/ organizativos y culturales, se entremezclan e influyen en la dinámica subjetiva resultante. Este aspecto coincide con lo hallado por diferentes investigaciones sobre la forma cómo diferentes elementos componen las experiencias de teletrabajo (Othman, Yusof y Osman 2009; Tremblay y Genin 2008; Madson 2006).

En lo que respecta a factores *culturales* se incluyen prácticas e imaginarios sobre lo que es trabajar, la familia, el hogar y la mujer en sus múltiples roles; seguidamente lo *laboral/organizativo* lo compone el tipo y las condiciones de trabajo, la forma de organización y de medición de la productividad, los estilos y grupos y en definitiva, la relación establecida con el empleador, los compañeros y la empresa, o los clientes para el caso de las autónomas. Por otra parte, los factores *contextuales* refieren las posibilidades que el medio brinda, en el sentido de políticas o programas de conciliación vida laboral-personal, o también los servicios disponibles que apoyen la vida familiar o doméstica (guarderías, colegios, cuidadores).

Luego está el factor *familiar*, uno de los esenciales puesto que es el grupo principal de referencia en el cual transcurre la vida, donde se intercambian expectativas, se negocian prácticas de organización del trabajo doméstico y de cuidado, se asumen individualidades, y donde en definitiva las teletrabajadoras pasan la mayoría del tiempo. Y éste es muy diferente cuando está conformado por 1, 3 o 6 hijos, si dichos hijos son pequeños o adolescentes, si existen otros familiares que habitan el hogar, y por supuesto, de las concepciones de la pareja sobre el trabajo, la familia y el teletrabajo y su grado de implicación en la vida doméstica.

Finalmente, el aspecto más *individual* es el conglomerado de todo lo anterior más las diferentes esferas de la vida, incluyendo además las propias preferencias sobre organización y relaciones sociales, la capacidad de concentración, sus posicionamientos sobre trabajo productivo, reproductivo y doméstico, la familia, la pareja, los hijos y el hogar, y en general sus intereses e inquietudes. En este sentido es que no es posible crear universales que permitan predecir la naturaleza del cambio; no existe una causa ni situación única e idéntica. Sólo podremos analizar cada caso particular y las similitudes encontradas.

Integrándolo al gráfico anterior, se introducen estos cinco factores en la forma de anillos concéntricos que a la vez conforman cada dimensión ya señalada. Igual al caso anterior, vale aclarar la permeabilidad de todos los factores y dimensiones, ya que los límites bien definidos de la época moderna tienden en la actualidad a difuminarse, a confundirse, a dar paso a nuevas posibilidades (gráfico 2).

Gráfico 2. *Subjetividad: Dimensiones y Factores*

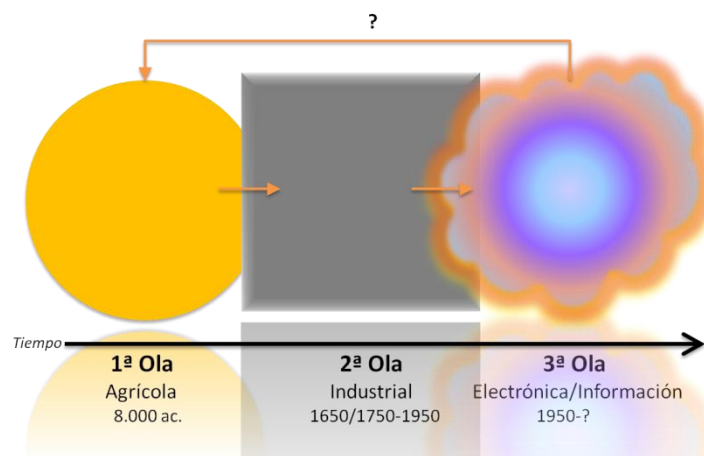
### C. *La tercera ola. O sobre la deestructuración industrial*

Hace más de 30 años el futurista (como él mismo se define) Alvin Toffler (1980) publicó *La tercera ola*, un libro que hace honor a la definición futurista del autor puesto que describe con bastante fidelidad el mundo actual. Aunque por aquellos años 70' ya el sistema y la vida industrial empezaban a tambalearse, Toffler se anticipó a la naturaleza de aquella situación describiendo los efectos que la crisis industrial tendría en la realidad, dando un especial protagonismo a la informática y a la electrónica.

Así pues, Toffler describe cómo a partir de los años 50' una nueva revolución u «ola» inicia y cuestiona esa realidad industrial o como la define «indusrealidad», instalada y consolidada por la segunda ola. Esta segunda ola industrial invistió a toda la sociedad de un carácter mecánico, causal, previsible, estable e idéntico; cada institución fue creada conforme a la fábrica/empresa, los seres humanos fueron modelados para la producción, y la vida laboral y familiar estaban claramente diferenciadas. El tipo de producción en serie no sólo era la esencia del producto final, lo era también para el mismo productor: subjetividades idénticas o en serie. Y todo debía ser idéntico, el trabajo, la familia, el ocio, el tiempo, el espacio, no había cabida para la diversidad o al menos ésta no hacía parte del modelo normalizado.

Esta segunda ola, surgida en torno a los años 1650-1750, se desarrolló y consolidó durante aproximadamente tres siglos, y aunque dio estabilidad e identidad a toda nuestra actual estructura social, sí anticipaba una cuestión crucial: los cambios suceden cada vez a mayor velocidad, la estabilidad es efímera. Esto aunque parezca contradictorio a la esencia misma de la *indusrealidad* se propone debido a que solamente durante tres siglos dicho modelo fue totalmente válido, contrario a su predecesora primera ola, la ola agrícola que fue la base de la organización humana desde los años 8.000 ac hasta el inicio de la era industrial.

Gráfico 3. Las "olas" de Toffler



Toffler aclara que estas olas fueron el modelo dominante a nivel mundial aunque simultáneamente no se desarrollaran con igual fuerza en todos los puntos del planeta, de hecho se puede percibir en la actualidad que la segunda ola está en pleno apogeo en algunos países. Así pues, su clasificación coincide con las ideas posteriores de diferentes autores, las cuales giran en torno a los términos *pre/post-modernidad*, aunque para Toffler, la tercera ola no consiste en una progresión lineal de la época industrial, razón por la cual se constituye como una ola en sí, un cambio que revoluciona todo el orden social, económico y político.

En este orden de ideas, cada ola trae nuevas percepciones y significados sobre la naturaleza, el progreso, el tiempo-espacio, la materia, la causación, los procesos sociales y por ende, el sujeto mismo. Ahora, la tercera ola atenta contra la base de su predecesora: desintegración, desmasificación-individualización, flexibilidad, hibridación de lo global-local y de lo interno-externo, son algunas de sus nuevas cualidades. En esta medida, el modelo de Toffler parte desde una revolución agrícola, a una industrial y ahora, a una revolución electrónica y de la información.

Y sobre los cambios que esta tercera ola tendría sobre los modos de producción, Toffler hizo referencia al hogar electrónico como un nuevo –y viejo- espacio de centralización de la actividad laboral, hecho que chocaba directamente con lo que significó para la segunda ola la congregación de las personas en la fábrica y la separación del ámbito laboral y doméstico. Ahora no impera la necesidad de agrupar a la gente en las fábricas, de sincronizar sus tiempos y movimientos, sus identidades, sino que se aboga por la diversidad y la flexibilidad, ¿será entonces un retorno dialéctico a una primera ola tal como lo define el autor? Toffler concluye que este retorno al hogar es y será uno de los cambios más importantes generados por la tercera ola.

#### *D. ¿Retorno al hogar o algo circunstancial?*

En el marco de un cambio social constante y de un sistema productivo que adopta las formas que generen más beneficios, surge el teletrabajo como una modalidad que integra nuevas y viejas maneras de trabajar pero también de vivir, en la cual la empresa como institución física no es ya el centro de la sociedad. En su lugar, el hogar empieza a ganar importancia como punto de operaciones de todo tipo, ahora no tan claramente diferenciadas como lo fue en la época industrial.

Trabajar desde casa no es algo nuevo. Algunas antiguas profesiones como la artesanía y en general las bellas artes y otras más recientes como las de naturaleza terapéutica (psicología, psiquiatría, fisioterapia), sólo por poner

algunos ejemplos, se han desarrollado tradicionalmente desde el hogar. La gran diferencia es que en la actualidad casi cualquier actividad laboral puede realizarse fuera de las instalaciones de una empresa. Ahora la materia prima no exige una manipulación física, al igual que las relaciones de control son menos directas y centradas en el cuerpo.

Si partimos de la base que esta división trabajo-casa fue producto/construido de la época industrial entonces las barreras existentes en torno a dichas dimensiones también son industriales. Entonces, ¿por qué centrar el análisis en las fronteras entre uno y otro? Así mismo, ¿por qué plantear como corrosiva esta nueva relación? ¿Sólo porque supone un cambio?

Como expresan Nansen *et al.* (2010), los dualismos obedecen a una realidad moderna y el término “frontera” (*boundary*) puede así mismo ligarse a conceptualizaciones más tradicionales que postmodernas. Ahora los lugares se transforman dependiendo de su uso y ocurre un desdoblamiento del espacio y el tiempo, pero también de la identidad: “jo penso que estic a la feina, però quan m’aixeco per fer un cafè o així, estic a casa” (E18). Es aquí donde las *working-homes* de Nansen *et al.* son una nueva (y antigua) realidad, mientras que de la misma manera nuevas teorías híbridas de la identidad y subjetividad abogan por la indefinición y fluidez de conceptos y realidades que anteriormente eran definidas en su unicidad y solidez.

Coincidiendo con lo encontrado por Hilbrecht *et al.* (2008), diferentes experiencias son construidas en torno a este nuevo contexto, como es el caso de algunas entrevistadas que perciben positivamente dicho cambio al aportarles mayor autonomía e independencia sobre todas las dimensiones subjetivadoras analizadas: el tiempo, espacio, objetos y relaciones (laborales, familiares, comunitarias y sociales en general). Para otras, la desestructuración supuesta hace que la experiencia sea menos gratificante. Aún así para todas implica mayor flexibilidad, una nueva opción para re-definir su entorno y a ellas mismas, con los retos que esto supone.



Pero no sólo implica una modificación para la vida en el hogar también lo es para la vida de barrio. Muchas de las entrevistadas expresan como esta nueva situación les permite habitar más frecuentemente otros espacios como el mercado, la cafetería, la peluquería y demás entornos próximos a la casa. Antes, el desplazarse hasta una empresa suponía una inversión importante en tiempo y una repetición mecánica de una misma rutina que llevaba a que en las mismas horas cientos de trabajador@s se encontrasen en el mismo punto, luchando por llegar hasta sus sitios de trabajo, limitad@s a realizar actividades puntuales.

Aunque sí se evidencia un mayor protagonismo de la casa como un lugar integrado, el teletrabajo no supone siempre una vuelta al hogar como lo planteó en su momento Toffler. Para las teletrabajadoras móviles implica continuos desplazamientos entre las instalaciones de su empresa, clientes, hogar y sitios de paso. En este punto, la informática ha dado un paso más a lo contemplado por este autor 30 años atrás; respondiendo a su misma esencia no está anclada a un lugar concreto, la movilidad es su principal característica: portátiles, móviles y redes *wifi* permiten (y obligan) a estar conectad@s en todos los lugares y momentos.

Así pues, las TIC están estrechamente relacionadas con los profundos cambios de nuestro mundo material y obviamente subjetivo, en la forma de comunicarnos, relacionarnos, en nuestros desplazamientos, percepciones y usos del tiempo, etc., porque cuando cambiamos algo en el fondo también nos estamos transformando a nosotr@s mism@s. De hecho, creamos o modificamos algo porque lo ya existente no responde a nuestras nuevas necesidades, a nuestra nueva condición, al mismo tiempo que dicho proceso sigue su curso, transformando y transformándonos en un proceso bidireccional y continuo.

Y ¿qué pasa respecto a la hipótesis de Toffler (1980) sobre la intensificación de las relaciones familiares y comunitarias con el teletrabajo? Las teletrabajadoras plantean que con la flexibilidad espacio-temporal aportada por esta modalidad, pueden re-organizar mejor su disposición sobre todo hacia la atención de los hijos, luego de forma menos generalizada otras comentan que les aporta más

tiempo en pareja o con otros miembros de la familia extensa o amigos, mientras que una minoría expresa que la flexibilidad dada por el teletrabajo les permite dedicar más tiempo a sí mismas. Pero no todo depende directamente del teletrabajo; aunque bien es cierto que éste condiciona muchos aspectos de la vida familiar y doméstica, no es una causa absoluta puesto que hace parte de un sistema mayor, donde múltiples factores confluyen y se relacionan. Y esto también aplica al tema de la conciliación.

Según lo encontrado, aunque el teletrabajo brinda opciones para ayudar a la conciliación vida laboral-vida familiar, no debe plantearse como un elemento único y determinante. Es decir, la conciliación no viene incluida automáticamente en el «paquete teletrabajo» sino que hace parte de un proyecto mayor, tanto personal y familiar como laboral y contextual (organizativo, sociocultural y político). Como lo encuentran Pérez y Gálvez (2009) en su investigación, aunque existan múltiples discursos, paradojas y contradicciones respecto al teletrabajo como estrategia de conciliación, no debe condenarse ni desecharse ya que guarda un potencial que beneficia la vida laboral y personal.

En este orden de ideas, el teletrabajo no implica obligatoriamente una intensificación de las relaciones familiares, sólo que al estar el trabajo en casa puede ser más fácil interactuar con sus miembros. Aún así, también puede afectar las relaciones familiares respecto a largas jornadas de trabajo ubicadas en noches, fines de semana o vacaciones, y también las visitas entre semana de otros miembros de la familia o los encuentros con amigos, sin contar obviamente con la situación de aquellas teletrabajadoras móviles.

Coincidiendo con lo planteado por Toffler, sí que se evidencia la existencia cada vez más frecuente de parejas teletrabajadoras. Dicha situación supone una reorganización especial del hecho de trabajar juntos todos los días en casa, o también ocasionalmente como ocurre con las teletrabajadoras mixtas y móviles. Este aspecto conlleva igualmente una re-significación de lo que significa trabajar, de las relaciones familiares y de la socialización de los hijos en el tele-trabajo, es decir, recuerda una vez más lo que significa *ser ciberartesano@s*.

Así pues, y pese a que desafortunadamente esta tesis no recoja directamente experiencias de teletrabajo masculinas que integren además responsabilidades familiares, los procesos de socialización y de aprendizaje en el teletrabajo da lugar a que ellos se vean enfrentados a este solapamiento entre mundos cuando por ejemplo ambos teletrabajan desde casa. Aunque sea a pequeña escala, estas experiencias pueden generar cambios significativos como lo comenta E6: “cuando tú pones en marcha un programa de teletrabajo se remueve una estructura del trabajo y esa cultura que funciona a partir de los objetivos, de aportar valor, se rompen los esquemas de presencia y todo eso va a favor de la conciliación”, y también como es analizado por Marsh y Musson (2008) en su investigación sobre las percepciones que padres teletrabajadores tienen respecto a trabajar en casa:

el cambio tiene que empezar en algún lugar, y el teletrabajo puede proveer un escape de las rutinas establecidas desde el empleo tradicional, un espacio en el cual pueda ocurrir una reorientación de discursos e identidades. Estamos de acuerdo con lo expuesto por Fineman sobre que «podemos empezar a pensar en el teletrabajo, no como un medio emocionalmente empobrecido, sino como uno donde la gente encuentre diferentes maneras de expresar los sentimientos» (2003, 67) (47).

Así pues, la vuelta del trabajo remunerado al hogar da lugar a procesos de subjetivación permanentes en torno a los significados atribuidos a la casa, a sus objetos y a las relaciones construidas en ella, es decir, si estas prácticas y significados están construidos junto a esquemas tradicionales de género es posible que influya en la consolidación de roles y tareas y en una consecuente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado para las teletrabajadoras. En cambio, si en dichas prácticas está presente un compromiso conjunto y una dedicación equitativa al trabajo del hogar, deriva en una mejor integración de los diferentes ámbitos. En este aspecto, las relaciones de pareja establecidas son claves en la manera como el teletrabajo influye en la vida diaria.

*E. Tiempos, espacios, subjetividades: cíclicas, multi-poli, móviles*

Pensar sobre la forma como el sistema productivo ha modelado nuestras subjetividades a lo largo de la historia lleva a reflexionar sobre este aparente determinismo. Tal cual es planteado por Toffler (1980), durante la época industrial nuestra realidad era también industrial: mecánica, causal, idéntica. Necesitábamos ser de una manera determinada para poder producir y lo éramos. Ahora igual, el sistema económico necesita más flexibilidad, adaptabilidad y diversidad, y nosotros somos así. ¿Estamos acaso *sujetos* a lo que el sistema económico necesita e impone? El mismo término «sujeto» da una respuesta a esta cuestión, al hacer referencia a estar «atado», «supeditado», pero esto obedece a que el individuo *es* en la medida que otro puede reconocerle como tal. Así pues siempre estamos *sujetos* a algo.

El sistema económico no surge espontáneamente de la nada sino que es el resultado de diferentes procesos sociales: políticos, tecnológicos, científicos, ideológicos, en un sistema donde todo se afecta mutuamente y nada es producido en una relación causa-efecto; es mucho más complejo. Todo se crea en acción y a la vez vuelve a cambiar, en procesos continuos de retroalimentación. En ese sentido es que nunca somos los mismos. Así pues, tampoco existe una determinación del modelo económico sobre nuestra subjetividad, puesto que es el mismo sujeto quien lo compone y le confiere sentido.

En la actualidad los procesos de subjetivación dependen de estructuras menos sólidas, mecánicas, causales, disciplinarias. Antes se quería producir sujetos obedientes, predecibles e idénticos por lo cual las estructuras que subjetivaban eran más rígidas. Ahora la fluidez de dichos procesos lleva a la hibridez e indeterminación tanto de los lugares de producción de subjetividades como de “la forma de las subjetividades producidas” (Negri y Hardt 2005, 219), donde subjetividades híbridas se definen en un mismo momento por todas las lógicas de las identidades contenidas: “ese individuo es obrero fuera de la fábrica, estudiante fuera de la escuela, preso fuera de la prisión, enfermo mental fuera

del instituto psiquiátrico: todo al mismo tiempo. No le corresponde ninguna identidad y le corresponden todas ellas simultáneamente” (353).

Al dejar de ser infalibles los referentes anteriores y sin ningún proyecto alternativo, la angustia puede ser un sentimiento común. Ahora se *obliga* a ser libres ¿por qué no aprovecharlo? ¿Será acaso porque no tenemos las herramientas al alcance? Siempre los cambios suponen conflictos, pero estos conflictos no siempre tienen por qué ser negativos.

Estos cambios se reflejan claramente en lo que refiere al tiempo y al espacio. A través de los últimos siglos se ha dado forma cuadrangular a algo que se piensa como «natural»: el tiempo se compone de unidades pequeñas, idénticas y medibles. El sistema de producción necesitaba calcularlo todo, la ciencia tenía que poder explicarlo numéricamente, la sociedad quería un orden: esta visión particular del tiempo y una disposición específica del espacio permitía controlarlo todo. Pero ahora estos límites son menos claros.

En lo que refiere al trabajo, la jornada de 8 horas estrictamente delimitada da paso a jornadas por *objetivos*, es decir, el trabajo depende menos del tiempo y más de los resultados. Y para el caso específico del teletrabajo, dicha flexibilidad sumada a la flexibilidad espacial provoca una conexión constante y unos procesos de subjetivación hibridizados donde hay cabida para todo al mismo tiempo y en el mismo lugar: “las nuevas pautas temporales afectarán a nuestros ritmos cotidianos en el hogar. Afectarán a nuestro arte. Afectarán a nuestra biología. Pues cuando nos referimos al tiempo, nos referimos a la totalidad de la experiencia humana” (Toffler 1980, 166).

Y si hablamos del tiempo como la totalidad de la experiencia humana como lo expone Toffler, debemos sin duda hacer referencia al pc y en general a las TIC, las cuales están perfectamente integradas a los ritmos de vida cotidianos, a las formas de comunicación y relación, a los cuerpos que ahora no requieren disciplina sino conexión. En este sentido es que también los espacios se liberan, fluyen y se reconfiguran, a través de la movilidad que permiten las TIC, el sujeto ya no es un «entestático». Existe un llamado al nomadismo pero al mismo

tiempo y de forma paradójica, la casa retoma su centralidad como poli-espacio que integra el trabajo, la familia, el descanso, el ocio, la vida.

#### *F. Hibrentidades o sobre transiciones*

la casa funciona com una empresa. O sigui, tu has de tenir al cap tot el que es necessita perquè la casa funcioni des de el menjar fins la neteja, fins les activitats de la nena, el col·legi, el que has de preparar perquè tot estigui a punt el dia que es necessita i al mateix temps tenir també al cap tot el que has de fer perquè la feina pugui tirar endavant (E21).

En esta reflexión de E21 se refleja claramente la influencia que la era industrial ha ejercido sobre nuestras vidas, exactamente sobre la familia. Aunque dicho modelo sigue siendo una referencia clave para muchos sujetos, es evidente que ahora la flexibilidad, hibridación e intermitencia son los adjetivos que mejor reflejan la esencia de las nuevas prácticas laborales y vitales. Y sobre todo cuando se habla de teletrabajo: flexibilidad en horarios, en formas de comunicación y control, flexibilidad de los espacios en la medida que se transforman dependiendo de sus usos, de interactuar, vestirse, etc., es a partir de esta flexibilidad que las mismas teletrabajadoras encuentran ciertas comodidades o libertades, pero ¿cuál es el objetivo del teletrabajo?

Como ha sido expuesto, el surgimiento del teletrabajo obedece a la evolución de los modos de producción que centrados en la tecnología y la informática con el objetivo fundamental de incrementar la productividad, posibilitan a la vez que requieren de otras formas de organización del trabajo. Así es como, el teletrabajo ha llegado a la vida de las personas y ha supuesto importantes modificaciones en las rutinas aprendidas y transmitidas desde siglos atrás: de concebir el trabajo remunerado como ajeno al hogar, de tener que cumplir con horarios estrictos de trabajo, de una indumentaria adecuada al estilo de la organización, de estar apiladas en sitios específicos, de pasar la mayoría del día apartadas de otras actividades que no sean laborales y de otras personas no relacionadas con el trabajo... sea que se quiera o no, las experiencias vividas en el trabajo

constituyen un elemento importante de lo que día a día hacemos y por lo tanto de lo que somos.

En la actualidad, las linealidades del trabajo moderno han dado lugar a diferentes formas y no sólo líneas discontinuas como prolongación del modelo anterior. Una buena figura puede ser la vida circular, los días pasan entre diferentes cosas que siempre se encuentran, el hecho que se mezclen varios círculos hace que sea difícil desconectar absolutamente, siendo que los espacios y el tiempo ahora mediados por las TIC parecen componer realidades paralelas y simultáneas. Aunque más que un círculo puede decirse que la amorfidad es la imagen que mejor describe la vida actual.

Es evidente que la autonomía y comodidad generada por el teletrabajo es calculada por los modos de producción y no en beneficio de las personas sino en beneficio de producir más a un coste menor. En esta medida el teletrabajo supone una modificación de la forma como se desempeña el trabajo pero aún y cuando sigue siendo eso, trabajo, continúa como dispositivo subjetivador en el sentido que mantiene la producción de sujetos productivos (Foucault 1987). Entonces, tal como lo dice Rose (1998) ¿más que ser libres para escoger son los sujetos obligados a ser libres?

Desde que el trabajo se ha impuesto como forma de satisfacer las necesidades básicas se convierte en «obligatorio», así que cualquier cambio en su forma significa igualmente estar obligad@s. De esta manera y a partir del teletrabajo, las entrevistadas exponen que el hecho de no tener que desplazarse, contando además con las grandes distancias que implica vivir y trabajar en ciudades como Madrid o Barcelona, y el trabajar desde casa hace que tengan más control sobre su tiempo y por consiguiente sobre sus vidas, además de los otros factores que aún siguen estando vinculados con el trabajar en oficina: una disciplina específica del cuerpo y de los comportamientos.

En este orden de ideas y si aceptamos que las *postmodernas* nociones del individuo requieren y le obligan a ser flexible, ¿qué ocurre cuando esa flexibilidad es significada por las personas no sólo como subyugadora sino también como

beneficiosa? Según lo han expuesto las entrevistadas, en general el teletrabajo les brinda la oportunidad de elegir: cómo trabajar, organizar horarios para compatibilizar otras actividades, cuándo comer, con quién relacionarse aparte de lo necesario para hacer el trabajo (o no relacionarse si es la opción escogida), como vestirse, peinarse, etc., es evidente que para las nuevas sociedades del control abierto y continuo la domesticación del cuerpo ya no es una prioridad pero cuando es necesario aún ir a una oficina, en muchos sentidos el cuerpo y las subjetividades siguen estando condicionadas a una disciplina más o menos estricta.

Así pues, la flexibilidad sumada a la ausencia de prácticas directas de supervisión da lugar a una mayor capacidad de decisión, organización y autonomía; al menos esa es la percepción de las entrevistadas: “trabajar a mi aire, a mi ritmo, sin tener nadie aquí pegándome la colleja... sé que tengo que hacer el trabajo” (E17), E3: “el no tener aquí a nadie observándote, eso también yo lo valoro mucho porque no necesito que nadie me observe [...] a mí que sentirme observada me pone muy nerviosa, entonces te da mucha libertad en ese sentido”, o E9: “a mí nadie me obliga a trabajar tiempo fuera de la oficina, a mí nadie me obliga a hacer ni una sola de las 40 horas. Ha habido semanas que he trabajado 30 horas, y mi jefe no ha abierto la boca. Pero ha habido semanas que he trabajado 60, y mi jefe... tampoco ha abierto la boca”. Este hecho les genera satisfacción y confianza, en el sentido que son capaces de organizarse y hacer un trabajo más allá que alguien directamente lo imponga o que incluso sea el mismo espacio el que no brinde otras opciones.

En estas citas de las entrevistadas se evidencia una interiorización de la disciplina; ya no hace falta el ejercicio del poder desde una fuente externa para que trabajen pues tal como lo exponen la empresa «confía» en su profesionalidad y en que el trabajo lo realizan. Y así es. Aunque no tengan personas o máquinas observándoles saben que «tienen» que cumplir pero para ello tienen la opción de elegir cómo hacerlo. Una cuestión, ¿ésta interiorización del control es una contradicción a la opción de elegir o a la autonomía que se supone deriva del teletrabajo? Como se planteaba anteriormente, no podemos



hablar de libertad cuando inexorablemente se está obligado a trabajar, pero al sacar esta obligación de la fábrica/empresa se abren nuevas posibilidades que ahora deben ser agenciadas por los propios sujetos.

En este sentido, al darse apertura con el teletrabajo a otros espacios, objetos y personas existe una resignificación de la condición de trabajadoras y por ende de sujetos: ahora eres trabajadora desde tú propia casa y con unas condiciones que difieren de lo que es concebido tradicionalmente como trabajo. Las entrevistadas exponen que es una cuestión de organización, de re-aprender nuevas rutinas y de plantearse otras actividades para suplir las deficiencias que encuentran con el teletrabajo (el aspecto relacional como el más importante), aprovechando el tiempo ganado (sin desplazamientos) y flexibilizado para estar con la familia, amigos, descansar y también en algunas ocasiones, trabajar más.

Sobre estas preferencias en el uso del tiempo «ganado» es interesante retomar el estudio realizado por Tietze y Musson (2002). Las autoras encuentran que aquellos teletrabajadores que usan este tiempo para trabajar más necesitan asumir una identidad de «profesional real», volviendo a los patrones tradicionales de segregación «casa» y «trabajo». Luego está una minoría que disfruta activamente de otras posibilidades más allá del trabajo, reconstruye su presente y da apertura a otras identidades. Este hecho coincide con lo encontrado sobre las posturas «separadoras» e «integradoras», aunque por otro lado excluye los casos de aquellas que pese a preferir trabajar más, optan al mismo tiempo por integrarlo todo.

Volviendo a la autonomía percibida por las entrevistadas respecto a las prácticas de teletrabajo, se encuentra cómo ellas eligen si trabajar en pijama, chándal o con ropa formal de oficina, también pueden dormir una siesta, dar un paseo o atender las necesidades de su casa, atender a sus hijos como una de las actividades a la que más tiempo dedican, entre otras cosas. De esta forma, todas plantean que el teletrabajo facilita la integración de diferentes esferas de sus vidas, cuando ocurría que anteriormente trabajando tiempo completo en una oficina, sus días se limitaban a ir, trabajar y volver de sus centros de trabajo, a

*pedir* permisos excepcionales cuando sus otras obligaciones así lo requerían y a reacomodar las otras actividades y roles en función de un horario laboral.

A la vez que el teletrabajo puede facilitar dicha *integración*, también supone estados «esquizofrénicos» de conexión constante, de estrés y cansancio crónico. Sus metáforas son la forma más clara de explicar esta realidad: «ir sobre una cuerda floja» (E17), «un equilibri molt inestable» (E24) o «como los platitos chinos que tienes que darles vueltitas para que sigan funcionando todos» (E15), son también imágenes de este «balance». Así pues, la casa no sólo significa comodidad y tranquilidad, también puede significar más trabajo, carga familiar, y por ende, estrés. Y también aislamiento.

Es evidente que una de las principales políticas de las nuevas realidades del trabajo es la individualización que como lo plantea Zubero (1998) implica también una desvinculación del grupo social proletario nacido en la Modernidad. En esta medida, el teletrabajo es la continuación de esta tendencia que nace del movimiento inverso de sociabilización de las masas campesinas en la fábrica, ahora las artesanas son devueltas a sus hogares en forma de ciberartesana@s, y vuelven a estar solas. Pero, ¿están sol@s y/o se sienten aislad@s? «No necesariamente». Las teletrabajadoras explican que aún estando en sus casas pueden establecer relaciones de amistad en el trabajo, es decir, el hecho de no estar cara a cara no significa que estén aisladas sino que esto va más en función de las necesidades de cada cual y de las facilidades que tengan para establecer relaciones mediante TIC. Aunque claro está, ellas admiten que las relaciones vía TIC pueden parecer privadas de «emoción», al menos a los ritos acostumbrados de socialización, de establecer amistades, a la forma de expresar sentimientos y afecto, pero esto no es un universal para todas las teletrabajadoras puesto que hay quienes sí encuentran ese espacio-social-virtual. Aún así, las relaciones mediante TIC al no depender de un espacio físico donde se concentra y realiza el trabajo, ganan en conocimiento e interacción con diversos grupos geográficamente dispersos, nuevas culturas, idiomas y estilos, lo que convierte la experiencia personal de trabajo en una experiencia global.

Entonces, ¿puede el teletrabajo llegar a ser negativo a nivel social? Como se expuso en el párrafo anterior depende de cada caso. Este aspecto tampoco es un resultado inmediato del hecho de teletrabajar, va ligado a una forma particular de significar estar trabajando desde casa sin la compañía de otras personas relacionadas con la labor.

Así pues, el teletrabajo implica nuevos ritmos y rutinas, nuevas formas de interacción con el mundo laboral vía TIC o presencial en días puntuales, pero también un fortalecimiento de otros grupos de referencia, como la familia o amigos, es decir, las relaciones sociales no se agotan en el trabajo. Aún así, algunas entrevistadas sí que lo significan como una pérdida social; muchas de ellas son las que continúan en modalidades mixtas asistiendo días puntuales a la oficina. E6 resume perfectamente esta nueva relación: “no sientes la necesidad de salir, el teletrabajo es un modelo que obliga a modificar algunos hábitos, sobre todo obliga a modificar tus sistemas de trabajo y de relación y entonces necesitas más razón para querer estar”.

En este orden de ideas es donde la noción de *transición* cobra sentido. En general, las entrevistadas comentan las ventajas que trae combinar los dos modelos, trabajo tradicional en oficina y teletrabajo. De hecho, muchas de ellas trabajan en modalidades mixtas puesto que con el teletrabajo disfrutan de todos los beneficios de la flexibilidad y en modalidades tradicionales mantienen el contacto con el grupo, lo que también repercute en la construcción presencial del conocimiento y en la productividad. Esto también tiene sentido en una forma ontológica: la transición a nuevas subjetividades se sustenta en estructuras anteriores que continúan dando coherencia y significado a sus vidas. Dicho proceso es mucho más sencillo si se trabaja desde una base y así ha ocurrido siempre, lo que pasa es que unas se encuentran más inmersas en dicha transformación, construyendo y significando nuevos procesos de subjetivación no dependientes de los modelos tradicionales de *ser* a partir de un tiempo, espacio y relaciones impuestas.

Es por esto que se encuentran también diferentes posicionamientos entre las entrevistadas. Por un lado están aquellas quienes intentan mantener «separados» los mundos laboral y doméstico, y otras en cambio que los «integran», clasificación que coincide con los resultados obtenidos por Tremblay y Genin (2008). Aquí también se dibujan las transiciones entre viejas y nuevas subjetividades, y, aunque en general ellas intentan mantenerse en una u otra postura, dichos posicionamientos no son absolutos ni impermeables sino que fluctúan entre uno y otro extremo: se encuentran momentos donde pese a que los límites construidos entre diferentes esferas son más sólidos, el hecho de teletrabajar transgrede dichas estructuras haciéndolas de repente flexibles o incluso desvaneciéndolas temporalmente, mientras que también ocurre a la inversa, entrevistadas que prefieren no establecer barreras estrictas pueden fluctuar a estados completos de diferenciación y separación de cada ámbito.

En este sentido y más allá de la flexibilidad o rigidez de las prácticas adoptadas al trabajar en casa, la mezcla/hibridación es la realidad común a todos los casos: estar en un lugar a gusto y disponer del tiempo de la mejor forma posible para atender la vida personal y familiar, pero al mismo tiempo sobrecarga de trabajo, estrés, cansancio o conflicto, tal como lo comentaba E17: “es un poco esquizofrénico” o E7: “al final queda todo mezclado”. Así mismo, son múltiples las paradojas presentes en el teletrabajo: autonomía y disciplina, más y menos trabajo, tranquilidad y estrés: “crec que l’avantatge i l’inconvenient crec que és el mateix, un dia veus l’avantatge i l’altre l’inconvenient” (E22).

En este orden de ideas, dichos posicionamientos no son siempre estáticos y lineales sino que dependen de las circunstancias. En algunos momentos es necesaria dedicación exclusiva al trabajo debido al volumen o a la proximidad de fechas de entrega y en otros momentos se alterna con tareas domésticas sin mayor perjuicio de la actividad. Pero también están aquellos casos donde coinciden situaciones álgidas laborales y familiares, aquí se despliegan estrategias de emergencia basadas en la asistencia de terceras personas, la sobrecarga de trabajo y/o menos tiempo de descanso.

Este aspecto coincide con la concepción de identidades más como proceso que como producto, donde la transición a nuevas formas autogestionadas de *ser*, parece *ser* la tendencia. ¿Es este llamado a ser creativ@s lo que facilita la liberación de las estructuras tradicionales?: “te vas organizando, *¡chas, chas!*, a trocitos. Es como si hicieras un *puzzle*. «Ahora pongo esto, ahora hago esto otro», «ahora aprovecho» y, *aprovecho* es como la frase de las teletrabajadoras”. Conforme a la excelente metáfora planteada por E17, como un «puzzle» y a «trocitos» no sólo refiere al entorno sino a nosotr@s mism@s. Luego, en este proceso es que el teletrabajo brinda la opción de obtener tiempos de calidad, que permiten como expone E6, “pensar quién eres”, «hacia dónde ir», pero también reflexionar sobre “¿qué haces corriendo tanto?”.

Nuevos espacios de reflexión y de aprendizaje llevados por este encuentro físico de casa y trabajo surgen con el teletrabajo y suponen modificaciones de los procesos de subjetivación presentes, lo que a su vez no sólo incide en las propias teletrabajadoras si no en todo su círculo social. En este sentido es que puede convertirse en una revolución, al estilo sugerido por Toffler.

Aunque este cambio supone desafíos y un trabajo ontológico de reflexión, reconstrucción y re-definición de significados y prioridades, no necesariamente este es negativo o incluso psicopatológico, como múltiples estudios señalan sobre que los teletrabajadores tienen identidades débiles o precarias, que se encuentran aislados, frustrados o con cierta incerteza al verse privados de las condiciones y beneficios de trabajar en una oficina. Tres elementos condicionan las conclusiones alcanzadas al respecto: el primero está relacionado con las condiciones de trabajo de las teletrabajadoras entrevistadas, las cuales son percibidas como «buenas» o «muy buenas»; ellas se sienten relativamente bien remuneradas y realizan una labor relacionada con su nivel profesional. En segunda instancia, en general se encuentran satisfechas de trabajar en esta modalidad y de hecho la mayoría la prefiere a la convencional, y por último, las entrevistadas que se encuentran más satisfechas con el teletrabajo son aquellas que no les hace falta y particularmente prefieren que no les sea impuesta una forma particular de comportarse respecto al trabajo, es decir, prefieren organizar

cada elemento en sus vidas antes que tener que cumplir con todas las normas que implica el trabajar en una oficina.

A partir de ello, no es posible hablar de identidades débiles o precarias ya que además de diferir con las concepciones utilizadas por estos estudios de la identidad como una sustancia única, estable y permanente en el tiempo, las teletrabajadoras no lo perciben de esta manera. Consideran en primer lugar que desempeñan un trabajo como cualquier otro sino en condiciones diferentes, es decir, siguen trabajando pero ahora desde casa con las ventajas y desventajas que se desprende de cualquier forma de trabajo. Entonces, ¿identidades débiles o precarias? No, sólo diferentes, y siempre en transición. Como fue planteado en la primera parte del trabajo es pensar en procesos de subjetivación donde interfieren y se ensamblan a diferentes espacios, objetos y personas en un conjunto de interacciones que difieren de las establecidas en la Modernidad.

Es así como, se habla de identidades precarias cuando se parte de que lo instaurado como normal es lo necesario, es cierto que las entrevistadas se encuentran en una situación relativamente buena en un contexto que les brinda un soporte mínimo de bienestar, pero no significa que las personas van a estar perdidas o que sus valores morales y éticos estarán diezmados por el hecho que el mundo laboral en el caso del teletrabajo no les ofrezca lo que en antaño se valoraba. Este aspecto coincide con lo planteado por Wilson & Greenhill (2004) respecto a que las posturas que evocan las nuevas dinámicas laborales como indiscutiblemente corrosivas del *self*, se basan en perspectivas masculinas, en las cuales la identidad está fundamentada en el trabajo, un trabajo que además está ubicado fuera del dominio hogar-femenino-dependiente.

Es cierto que el mundo laboral deviene fundamentalmente precario, que en muchas circunstancias los sujetos son utilizados y desechados al antojo del sistema y que la flexibilidad inherente a las nuevas formas de trabajo alimentan quimeras de autonomía en los sujetos ¿pero cómo puede revertirse este proceso? ¿Podría suponer el teletrabajo un beneficio para el sistema y también para los sujetos a la vez que éstos crean otras fuentes de subjetivación no

limitadas al trabajo? Se es un individuo flexible, sí, pero no está necesariamente sol@. El interés de individualizar y segregar del sistema capitalista puede revertirse en el sentido que se crean otros lazos, familiares, de amistad e incluso laborales, pues las TIC a la vez que flexibilizan las relaciones en el trabajo también posibilitan relaciones que trascienden del espacio y del tiempo y que permiten unir.

En esta medida, el teletrabajo a la vez que «sujeta» brinda otras posibilidades de existencia en diferentes espacios y personas, entonces ¿podría constituirse en una esfera de autonomía para un sujeto que también puede controlar su vida y que no simplemente está supeditado a un contexto? Un sujeto que crea diversos procesos de subjetivación en la interacción con ese contexto, en la forma como entiende y maneja los esquemas que le son impuestos, como crea diferentes maneras de trabajar, de interactuar con su familia, amigos o vecinos, cuando puede atender sus necesidades, y cuando puede decidir qué querer ser aún y cuando está trabajando. Aún así, la contrapartida es conexión permanente al mundo laboral, las TIC posibilitan ese *ser* laboral a distancia de la fábrica/empresa pero la paradoja siempre estará presente: Libertad vs. Esclavitud.

#### *G. End Sub -*

La transformación del lugar, los objetos y el tiempo donde transcurre la actividad laboral son elementos básicos a tener en cuenta en el análisis de las nuevas formas de trabajo, especialmente cuando se habla de teletrabajo. Este hecho implica un cambio en los significados que establecidos desde la Modernidad, concebían el trabajo como una actividad asociada a la fábrica-empresa/ámbito público y horarios específicos, a un nuevo contexto re-colonizado por el trabajo: casa/ámbito privado-doméstico, pero también sitios-cualquiera-, donde la conexión permanente dibuja otras realidades temporales, sociales y ontológicas.

Así pues, este análisis establece el marco sobre el cual el teletrabajo es sujeción y resubjetivación en la medida que implica diferentes relaciones y significaciones con otr@s y consigo mism@s: los sitios frecuentados por las teletrabajadoras, sobre todo la casa y el barrio como no sólo sitios privados sino como sitios integrados, redinamizados y multiusos, pero también los sitios de trabajo que trascienden las fronteras geográficas como ocurre con las teletrabajadoras móviles; los objetos que utilizan, TIC y electrodomésticos entre otras herramientas refuerzan realidades entrelazadas, conectadas en un permanente de trabajo productivo, tanto económico como doméstico, en un tiempo donde la no-linealidad representa multiplicidad, posibilidad, caos y cansancio. Y también, su efecto en las relaciones laborales, familiares, de amistad y comunitarias, en la medida que ocurre un cambio de intensidad, frecuencia y vía.

En este orden de ideas, el teletrabajo implica el encuentro de diferentes mundos, donde múltiples factores individuales, familiares, laborales/organizativos, contextuales y socioculturales, llevan a adaptaciones y significaciones también particulares. Tal como lo exponen Nansen *et al.* (2010), no existe en el caso del teletrabajo un resultado estático que resulte en balance o equilibrio, o por otra parte, en conflicto, sino que es un proceso abierto, de interacción y negociación que “oscila entre polos de segregación/segmentación y sincronización/integración” (148). En esta medida, comporta procesos continuos de re-significación, muchas veces ambigüos y paradójicos, de autonomía y esclavitud.

Sobre esta potencialidad, debe prestarse especial interés a la necesidad que el teletrabajo se encuentre bien posicionado dentro de las organizaciones, la sociedad y a nivel institucional, mediante políticas, estructuras y prácticas igualitarias, puesto que no todo está determinado por la agencia del sujeto. Y en lo que refiere al sujeto, concretamente al caso de la mujer, se hace urgente un trabajo de re-aprendizaje, de adecuación de sus perspectivas, intereses y actitudes respecto a su derecho de tener una vida aparte de la profesión y la familia, como lo explicaba magistralmente E6: “las mujeres pecamos de voluntarismo pensando que quedándonos en casa podemos prescindir de... es un



tema de sensibilización en los esquemas de las mujeres, la mujer se queda en casa y tira para adelante, y no es eso”.

Estos aspectos contextuales, familiares e individuales son cruciales cuando se busca por ejemplo una mejor integración entre trabajo y casa, puesto que el teletrabajo aunque tiene potencial en la medida que aporta autonomía a los sujetos, puede también convertirse en una trampa, en la cual se trabaja más, se continúan reproduciendo patrones tradicionales de división desigual del trabajo doméstico y donde aquellas promesas de expansión de las barreras espacio-temporales del trabajo tradicional, quedan reconvertidas en conflicto y en limitaciones tradicionales de tiempo.

Para terminar, es importante resaltar que los estudios de género, las aproximaciones al análisis del encuentro de la esfera pública y privada, las dimensiones espacio-temporales y el papel de las TIC en la vida diaria, suponen un importante y alternativo núcleo de investigación en lo referido a la subjetividad y el teletrabajo. Aún así, en el caso del estudio de la relación familia-trabajo, hace falta un acercamiento que integre los resultados obtenidos en lo que respecta a las teletrabajadoras con cargas familiares que trabajan desde casa, con la experiencia de los teletrabajadores que se encuentran en las mismas condiciones. Esto se plantea debido a que la mayoría de investigaciones que abordan el teletrabajo como estrategia de conciliación se centran en la mujer, pero un acercamiento a la vivencia que genera esta modalidad de trabajo en la vida de los hombres, puede suscitar un interesante contraste de la manera cómo el trabajo desde sus formas tradicionales, ha influido en la construcción de la paternidad, las relaciones de pareja, el género y en definitiva, la vida misma.

## Referencias Bibliográficas

1. Álvarez, Adaneys, Bustos, Diana y Mónica Valencia. 2004. *Empleabilidad profesional. Una aproximación psicosocial a las nuevas realidades del Trabajo*. Trabajo de grado. Univeridad del Valle
2. Bailey, Diane y Nancy Kurland. 2002. A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior* 23: 383-400.
3. Bardin, Laurence. 1986. *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.
4. Bauman, Zygmunt. 2003. *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
5. Bauman, Zygmunt. 2000. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Ed. Gedisa.
6. Belzunegui, Angel. 2001. *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Disertación doctoral, Universidad Rovira y Virgili.
7. Beriain, Josetxo. 2003. La construcción social de la dis-continuidad histórica. En *Tiempo y espacio: miradas múltiples*, ed. Guadalupe Valencia, 467-509. México D.F.: Plaza y Valdés Editores.
8. Blanch, Josep María. 2001. Empleo y desempleo. ¿Viejos conceptos en nuevos contextos? Capítulo de libro. En *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, coords. Esteban Agulló y Anastasio Ovejero, 27-48. Madrid: Ed. Pirámide.
9. Blanch, Josep María. 1996. Psicología social del trabajo. En *Psicología social aplicada*, coords. Jose Luis Álvaro, Alicia Garrido y José Ramón Torregrosa, 85-120. Madrid: McGraw-Hill.
10. Blanco, Asunción. 2005. *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Cataluña, Ardèche y Quèbec*. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
11. Boltanski, Luc y Ève Chiapello. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ed. Akal.
12. Breaugh, James y Kathleen Frye. 2008. Work–Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *Journal of Business and Psychology* 22: 345–353.

13. Brocklehurst, Michael. 2001. Power, Identity and New Technology Homework: Implications for 'New Forms' of Organizing. *Organization Studies* 22, no. 3: 445-466
14. Carnoy, Martín. 2001. *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
15. Castel, Robert y Claudine Haroche. 2003. *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo: conversaciones sobre la construcción del individuo moderno*. Santa Fe: HomoSapiens.
16. Corominas, Joan. 2006. *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Ed. Gredos.
17. Deleuze, Gilles. 1995. *Conversaciones*. Valencia: Pre-Textos.
18. De la Torre, Alberto y Jorge Conde. 1998. *El desafío del cambio tecnológico. Hacia una nueva organización del trabajo*. Madrid: Tecnos.
19. Domènech, Miquel y Francisco Tirado. 2001. Extituciones: del poder y sus anatomías. *Política y sociedad* 36: 191-204.
20. Domènech, Miquel, Francisco Tirado y Lucía Gómez. 2001. El pliegue: psicología y subjetivación. *Cuaderno de Pedagogía de Rosario* IV, no. 8: 27-37.
21. Elias, Norbert. 2000. *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península.
22. Ellison, Nicole. 1999. Social Impacts. New Perspectives on Telework. *Social Science Computer Review* 17, no. 3: 338-356.
23. Engels, Friedrich. 1993. *El papel del trabajo en la transformación del mono al hombre*. Bogotá: Editorial Panamericana.
24. EUROFOUND. 2010. *Telework in the European Union*. <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf> (Recuperado el 26 de enero de 2012).
25. Felstead, Alan. 2012. Rapid change or slow evolution? Changing places of work and their consequences in the UK. *Journal of Transport Geography* 21: 31-38.
26. Felstead, Alan y Nick Jewson. 2000. *In Work, At Home: Towards an Understanding of Homeworking*. Londres: Routledge.
27. Foucault, Michel. 2005. *Historia de la sexualidad III. La inquietud del sí*. Madrid: Siglo XXI.

28. Foucault, Michel. 1994. *Hermenéutica del sujeto*. Madrid: La Piqueta.
29. Foucault, Michel. 1992. Del poder de soberanía al poder sobre la vida. En *Genealogía del Racismo: de la guerra de las razas al racismo de estado*. 247-273. Madrid: La Piqueta.
30. Foucault, Michel. 1987. *Historia de la sexualidad. I. La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI.
31. Fromm, Erich. 2000. *El miedo a la libertad*. Barcelona: Paidós.
32. Garay, Ana Isabel. 2001. *Poder y subjetividad. Un discurso vivo*. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
33. Gil, Eva Patricia. 2004. *Ultraindividualismo y simulacro en el nuevo orden mundial: reflexiones sobre la sujeción y la subjetividad*. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
34. Gergen, Kenneth. 2006. *El yo saturado. Dilemas de la identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona: Ed. Paidós Surcos 19.
35. Greenhill, Anita y Melanie Wilson. 2006. Haven or Hell? Telework, Flexibility and Family in the e-Society: A Marxist Analysis. *European Journal of Information Systems* 15: 379-388.
36. Haraway, Donna. 1995. *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
37. Harpaz, Itzhak. 2002. Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society. *Work Study* 51, no. 2: 74-80.
38. Hilbrecht, Margo, Susan Shaw, Laura Johnson y Jean Andrey. 2008. "I'm Home for the Kids": Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization* 15 no. 5: 455-476.
39. Hobbs, Dave y James Armstrong. 1998. An Experimental Study of Social and Psychological Aspects of Teleworking. *Facilities* 16, no. 12/13: 366-371.
40. Íñiguez, Lupicinio. 2001. Identidad: de lo personal a lo social. Un recorrido conceptual. En *La constitución social de la subjetividad*, ed. Eduardo Crespo, 209-225. Madrid: Catarata.
41. International Data Corporation. 2009. *Worldwide Mobile Worker Population 2009-2013 Forecast*. [http://www.gotomypc.com/remote\\_access/images/pdf/How\\_to\\_Equip\\_Your\\_Company\\_for\\_the\\_New\\_Mobile\\_Workforce.pdf](http://www.gotomypc.com/remote_access/images/pdf/How_to_Equip_Your_Company_for_the_New_Mobile_Workforce.pdf) (Recuperado el 24 de enero de 2012).

42. Kerlinger, Fred. 1988. *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.
43. Krippendorff, Klaus. 1990. *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona: Ed. Paidós.
44. Laegran, Anne Sofie. 2008. Domesticating Home Anchored Work: Negotiating Flexibility when Bringing ICT Based Work Home in Rural Communities. *Geoforum* 39: 1991-1999.
45. Luque, Pedro, Tomás Gómez y Serafín Cruces. 2000. El trabajo: fenómeno psicosocial. En *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, coords. Carlos Guillén y Rocío Guil, 147-164. Madrid: McGraw-Hill.
46. Madsen, Susan. 2006. Work and Family Conflict: Can Home-Based Teleworking Make a Difference? *International Journal of Organization Theory and Behavior* 3: 307-350.
47. Mann, Sandi, Richard Varey y Wendy Button. 2000. An Exploration of the Emotional Impact of Tele-Working Via Computer-Mediated Communication. *Journal of Managerial Psychology* 15, no. 7: 668-690.
48. Marsh, Katy y Gill Musson. 2008. Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work and Organization* 15 no. 1: 31-48.
49. Martínez, Francisco, José Salmerón y Juan Roca. 1998. *Teletrabajo. Una visión multidisciplinar*. Huelva: Universidad de Huelva.
50. Mayring, Philipp. 2000. Qualitative Content Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 1 no. 2. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2386> (Recuperado el 14 de enero de 2012).
51. McLuhan, Marshall. 1996. *Comprender los medios de comunicación*. Barcelona: Paidós.
52. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002. *Guía de buenas prácticas para la mejora de las condiciones laborales y de la seguridad y salud en el teletrabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
53. Mirchandani, Kiran. 1996. Living in the Office: Professional Telework and its Critical Reflection of the Public-Private Dichotomy. Disertación doctoral, McGill University.

54. Mokhtarian, Patricia, Michael Bagley e Ilan Salomon. 1998. The Impact of Gender, Occupation, and Presence of Children on Telecommuting Motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science* 49 no. 12: 1115-1134.
55. Morganson, Valerie, Debra Major, Kurt Oborn, Jennifer Verive y Michelle Heelan. 2010. Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements. *Journal of Managerial Psychology* 25 no. 6: 578-595.
56. Nansen, Bjorn, Michael Arnold, Martin Gibbs y Hilary Davis. 2010. Time, Space and Technology in the Working-Home: An Unsettled Nexus. *New Technology, Work and Employment* 25: 136-153.
57. Nardi, Henrique. 2006. *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Ed. UFRGS. (Los números de página de las referencias incluidas en éste texto fueron obtenidas de la versión digital del libro, anterior a su impresión).
58. Negri, Anthony y Michael Hardt. 2005. *Imperio*. Barcelona: Ed. Paidós Surcos 3.
59. Net, Enric. 2001. *Els nous processos de treball. La gestió psicoambiental a l'empresa: el teletreball*. Disertación doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.
60. Nunes, Flávio. 2007. *TIC's, espaço e novos modos de trabalho em Portugal. Usos do espaço e do tempo em contextos de teletrabalho*. Disertación doctoral, Universidade do Minho.
61. Ortiz, Francisco. 1996. *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw Hill.
62. Othman, Nafishah, Shafiz Affendi Mohd Yusof y Wan Rozaini Sheik Osman. 2009 A Conflict between Professional vs. Domestic Life? Understanding the Use of ICT in Teleworking for Balance in Work and Family Units. *Computer and Information Science* 2 no. 2: 3-15.
63. Peiró, José María. 1990. *Organizaciones. Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
64. Pérez, Manuela, Ángel Martínez y María del Pilar de Luis. 2003. The Organizational Implications of Human Resources Managers' Perception of Teleworking. *Personnel Review* 32, no. 6: 733-755.
65. Pérez, Manuela, María del Pilar de Luis y Ángel Martínez. 2002. Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking by Human Resources Managers. *Women in Management Review* 17, no. 5/6: 262-275.

66. Pérez Sánchez, Carmen y Ana Gálvez Mozo. 2009. Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital* 15: 57-79. <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/597> (Recuperado el 8 de Febrero de 2012).
67. Peters, Pascale, Laura den Dulk y Tanja van der Lippe. 2009. The Effects of Time-Spatial Flexibility and New Working Conditions on Employees' Work-Life Balance: The Dutch Case. *Community, Work & Family* 12 no. 3: 279-297.
68. Pimentel, Manuel y Antonio Gutiérrez (Org.). 1999. *Trabajo en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*. Madrid: Colección Fórum Universidad Empresa.
69. Ramminger, Tatiana y Henrique Nardi. 2008. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface-Comunic., Saúde, Educ.* 12, no. 25: 339-346.
70. Rezk, Antonio y Guillermo Ferschtut. 2004. *Um debate sobre trabalho e dignidade*. Documento online. [http://www.mhd.org/artigos/rezk\\_ferschtut.html](http://www.mhd.org/artigos/rezk_ferschtut.html) (Recuperado el 2 de Noviembre de 2008).
71. Rose, Nicholas. 1998. *Inventing Ourselves. Psychology, Power and Personhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
72. Ruano, Yolanda 2001. *La libertad como destino. El sujeto moderno en Max Weber*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
73. Rubio, José María. 2000. Hermenéutica del sí mismo y narratividad. El problema de la identidad en Paul Ricoeur. En *Las ilusiones de la identidad*, coords. Pedro Gómez y Edgar Morín, 253-307. Madrid: Cátedra.
74. Sennett, Richard. 2001. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Ed. Anagrama.
75. Shumate, Michelle y Janet Fulk. 2004. Boundaries and Role Conflict when Work and Family are Colocated: A Communication Network and Symbolic Interaction Approach. *Human Relations* 57 no. 1: 55-74.
76. Spink, Mary Jane. 1999. *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano*. São Paulo: Ed. Cortez.
77. Srivastava, Manjari. 2011. Work Place Flexibility: Implications for Developmental Opportunities and Work-Family Conflicts. *Psychological Studies* 56 no. 3: 311-317.

78. Thatcher, Sherry y Xiumei Zhu. 2006. Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting. *Academy of Management Review* 31, no. 4: 1076-1088.
79. Thompson, Teo y Lim Vivien. 1998. Factorial Dimensions and Differential Effects of Gender on Perceptions of Teleworking. *Women in Management Review* 13, no. 7: 253-263.
80. Tietze, Susanne. 2005. Discourse as Strategic Coping Resource: Managing the Interface between "Home" and "Work". *Journal of Organizational Change Management* 18, no. 1: 48-62.
81. Tietze, Susanne y Gill Musson. 2005. Recasting the Home–Work Relationship: A Case of Mutual Adjustment? *Organization Studies* 26 no. 9: 1331-1352.
82. Tietze, Susanne y Gillian Musson. 2002. When "Work" Meets "Home": Temporal Flexibility as Lived Experience. *Time & Society* 11 no. 2/3: 315-334.
83. Tietze, Susanne, Gill Musson y Tracy Scurry. 2009. Homebased Work: A Review of Research into Themes, Directions and Implications. *Personnel Review* 38 no. 6: 585-604.
84. Toffler, Alvin. 1980. *La tercera ola*. Bogotá: Círculo de Lectores.
85. Tremblay, Diane-Gabrielle. 2002. Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women in Management Review* 17, no. 3/4: 157-170.
86. Tremblay, Diane-Gabrielle y Émilie Genin. 2008. Permeability between Work and Non-Work: The Case of Self-Employed IT Workers. *Canadian Journal of Communication* 33 no. 4: 701-720.
87. Tremblay, Diane-Gabrielle, Renaud Paquet y Elmustapha Najem. 2006. Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict? *Canadian Journal of Communication* 31 no. 3: 715-731.
88. Vilaseca, Jordi. 2004. *El teletreball a Catalunya: conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
89. Weber, Max. 1991. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Premia Editora.
90. Wight, Vanessa y Sara Raley. 2009. When Home Becomes Work: Work and Family Time among Workers at Home. *Social Indicators Research* 93: 197-202.



91. Wilks, Linda y Jon Billsberry. 2007. Should We Do Away with Teleworking? An Examination of Whether Teleworking Can Be Defined in the New World of Work. *New Technology, Work and Employment* 22, no. 2: 168-177.
92. Wilson, Melanie y Anita Greenhill. 2004. Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda. *New Technology, Work and Employment* 19, no. 3: 207-221.
93. WordatWork. 2011. *Telework 2011. A WordatWork Special Report*. <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=53034> (Recuperado el 24 de enero de 2012).
94. Zubero, Imanol. 1998. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. País Vasco: Ed. Universidad del País Vasco.

## Anexo I. Breve glosario catalán-español

---

<b>a</b> <i>a, en</i>	<b>cap (a)</b> <i>hacia</i>
<b>a peu</b> <i>a pie</i>	<b>cap de setmana</b> <i>fin de semana</i>
<b>a vegades</b> <i>a veces</i>	<b>carrer</b> <i>calle</i>
<b>abans</b> <i>antes</i>	<b>carter</b> <i>cartera cartero cartera</i>
<b>abans-d'ahir</b> <i>anteayer</i>	<b>casat -ada</b> <i>casado -da</i>
<b>ací</b> <i>aquí</i>	<b>cent</b> <i>cien</i>
<b>adéu</b> <i>adiós</i>	<b>centre</b> <i>centro</i>
<b>adreça</b> <i>dirección</i>	<b>cert -a</b> <i>cierto -ta</i>
<b>agafar</b> <i>coger</i>	<b>cinc</b> <i>cinco</i>
<b>ahir</b> <i>ayer</i>	<b>clar -a</b> <i>claro -ra</i>
<b>així</b> <i>así</i>	<b>com</b> <i>como</i>
<b>això</b> <i>esto, eso</i>	<b>company companya</b> <i>compañero</i>
<b>ajornar</b> <i>aplazar</i>	<i>compañera</i>
<b>ajudar</b> <i>ayudar</i>	<b>compte</b> <i>cuenta</i>
<b>al voltant</b> <i>alrededor</i>	<b>conèixer</b> <i>conocer</i>
<b>aleshores</b> <i>entonces</i>	<b>conversa</b> <i>conversación</i>
<b>algú</b> <i>alguien</i>	<b>cor</b> <i>corazón</i>
<b>algun -a</b> <i>algún -una</i>	<b>corrents</b> <i>deprisa</i>
<b>ahora</b> <i>a la vez</i>	<b>cuina</b> <i>cocina</i>
<b>allò</b> <i>aquello</i>	<b>cuinar</b> <i>cocinar</i>
<b>almenys</b> <i>al menos</i>	
<b>altre -a</b> <i>otro -tra</i>	<b>dada</b> <i>dato</i>
<b>amb</b> <i>con</i>	<b>dalt</b> <i>arriba</i>
<b>amic amiga</b> <i>amigo amiga</i>	<b>damunt</b> <i>encima</i>
<b>amunt</b> <i>arriba</i>	<b>darrere</b> <i>detrás</i>
<b>anar</b> <i>ir</i>	<b>davant</b> <i>delante</i>
<b>aniversari</b> <i>cumpleaños</i>	<b>de mica en mica</b> <i>poco a poco</i>
<b>any</b> <i>año</i>	<b>de pressa</b> <i>deprisa</i>
<b>aprendre</b> <i>aprender</i>	<b>de seguida</b> <i>enseguida</i>
<b>aquell -a</b> <i>aquel -lla</i>	<b>de tant en tant</b> <i>de vez en cuando</i>
<b>aquest -a</b> <i>este -ta</i>	<b>de veritat</b> <i>de verdad</i>
<b>ara</b> <i>ahora</i>	<b>deixar</b> <i>dejar</i>
<b>arracada</b> <i>pendiente</i>	<b>demà</b> <i>mañana</i>
<b>assumpte</b> <i>asunto</i>	<b>demanar</b> <i>pedir</i>
<b>avaluar</b> <i>evaluar</i>	<b>descanviar</b> <i>cambiar</i>
<b>avall</b> <i>abajo</i>	<b>després</b> <i>después</i>
<b>avantatge</b> <i>ventaja</i>	<b>destinatari destinatària</b> <i>destinatario</i>
<b>aviat</b> <i>pronto</i>	<i>destinataria</i>
<b>avui</b> <i>hoy</i>	<b>deu</b> <i>diez</i>
<b>avi</b> <i>abuelo</i>	<b>déu</b> <i>dios</i>
	<b>dijous</b> <i>jueves</i>
<b>baix -a</b> <i>bajo -ja</i>	<b>dilluns</b> <i>lunes</i>
<b>baixar</b> <i>bajar</i>	<b>dimarts</b> <i>martes</i>
<b>banc</b> <i>banco</i>	<b>dimecres</b> <i>miércoles</i>
<b>barri</b> <i>barrio</i>	<b>dinar</b> <i>comida</i>
<b>bé</b> <i>bien</i>	<b>diners</b> <i>dinero</i>
<b>ben</b> <i>bien</i>	<b>dins</b> <i>dentro</i>
<b>botiga</b> <i>tienda</i>	<b>dintre</b> <i>dentro</i>
<b>bugaderia</b> <i>lavandería</i>	<b>dir</b> <i>decir</i>
	<b>dissabte</b> <i>sábado</i>
<b>cadascú</b> <i>cada uno, cada cual</i>	<b>diumenge</b> <i>domingo</i>
<b>cadascun -a</b> <i>cada uno -na</i>	<b>diürn -a</b> <i>diurno -na</i>
<b>cap</b> <i>cabeza</i>	<b>divendres</b> <i>viernes</i>

**dona** *mujer*  
**doncs** *pues*  
**dret** *derecho*  
**dubte** *duda*

**embarassada** *embarazada*  
**encara** *aún, todavía*  
**encara que** *aunque*  
**entendre** *entender*  
**entrepà** *bocadillo*  
**escola** *escuela*  
**escoltar** *escuchar*  
**esmorzar** *desayuno*  
**esport** *deporte*  
**estalviar** *ahorrar*  
**estimar** *amar, querer*  
**estiu** *verano*  
**estona** *rato*  
**exercici** *ejercicio*

**febre** *fiebre*  
**febrer** *febrero*  
**fer** *hacer*  
**fill filla** *hijo hija*  
**fins (a)** *hasta*  
**fins i tot** *incluso*

**gaire** *mucho -cha*  
**gairebé** *casi*  
**gener** *enero*  
**gens** *nada*  
**gimnàs** *gimnasio*  
**greu** *grave*  
**grip** *gripe*  
**gris -a** *gris*  
**gros grossa** *grande*  
**grup** *grupo*

**hivern** *invierno*  
**home** *hombre*

**i y**

**ja** *ya*  
**jo** *yo*  
**joc** *juego*

**llegir** *leer*  
**llibre** *libro*  
**llit** *cama*  
**lliurar** *entregar*  
**lliure** *libre*  
**lloc** *sitio, lugar*  
**llum** *luz*  
**lluny** *lejos*

**mai** *nunca*

**malament** *mal*  
**malgrat** *a pesar de*  
**mare** *madre*  
**marit** *marido*  
**marxar** *marchar*  
**massa** *demasiado*  
**mateix -a** *mismo -ma*  
**matí** *mañana*  
**medicament** *medicamento*  
**menjar** *comer*  
**mentrestant** *mientras tanto*  
**menys** *menos*  
**més** *más*  
**més aviat** *más bien*  
**meu meva** *mío mía*  
**mica** *poco, algo*  
**migdia** *mediodía*  
**millor** *mejor*  
**molt** *muy*  
**molt -a** *mucho -cha*  
**muller** *esposa*

**ningú** *nadie*  
**nit** *noche*  
**noi noia** *chico chica*  
**només** *solo*  
**nosaltres** *nosotros*  
**nostre -a** *nuestro -tra*  
**nou** *nueve*

**obligatori -òria** *obligatorio -ria*  
**on** *dónde*  
**ordinador** *ordenador*

**pare** *padre*  
**parlar** *hablar*  
**part** *parte*  
**passat** *pasado*  
**pel** *por el*  
**per** *por*  
**per (a)** *para*  
**petit -a** *pequeño -ña*  
**poc -a** *poco -ca*  
**posar** *poner*  
**potser** *quizás*  
**preu** *precio*

**qualsevol** *cualquiera, cualquier*  
**quan** *cuando*  
**quant -a** *cuánto -ta*

**refredat** *resfriado*  
**rentadora** *lavadora*  
**rentaplats** *lavaplatos, lavavajillas*  
**rentar** *lavar*

**segons** *según*  
**sense** *sin*  
**seu seva** *suyo suya*  
**sis** *seis*  
**sopar** *cenar*

**també** *también*  
**tancar** *cerrar*  
**teu teva** *tuyo tuya*  
**tornar** *volver*  
**tot -a** *todo -da*  
**tothom** *todos*  
**treball** *trabajo*

**treballar** *trabajar*  
**trobar** *encontrar*  
**trucar** *llamar*

**vegada** *vez*  
**veritat** *verdad*  
**veure** *ver*  
**viure** *vivir*  
**vostè** *usted*  
**vostre -a** *vuestro -tra*  
**vuit** *ocho*

**xandall** *chándal*

\*Adaptado de:

[http://www.ub.edu/sl/quia/a.php?fer=tematicanova&tematica=139&idioma\[\]=1&idioma\[\]=2](http://www.ub.edu/sl/quia/a.php?fer=tematicanova&tematica=139&idioma[]=1&idioma[]=2)