



Estudios e Investigaciones

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN MUJERES QUE TRABAJAN CON TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN: UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL Y CULTURAL DE LAS ESTRATEGIAS DESPLEGADAS

Año 2006 – Año 2008

Equipo investigador dirigido por: **Ana M^a Gálvez Mozo**

- Carmen Pérez Sánchez
- M^a Jesús Martínez Argüelles
- Agnès Vayreda i Duran
- Elisenda Ardèvol Piera
- Israel Rodríguez Giralt
- Jordi Planella Ribera
- Nieves Guzmán Valverde
- Rita Grau Sariol
- Cristina Recousó Franco
- Joaquín Navajas Adán
- Núria Villanueva Rey

Fundació Per a la Universitat Oberta de Catalunya

NIPO: 803-09-055-X

ISBN: 978-84-692-2854-8

Ref: 775 – 79-05

**Conciliación de la vida
laboral y familiar en
mujeres que trabajan
con TIC's:
Un análisis psicosocial y cultural
de las estrategias desplegadas**

**Investigadora principal:
Ana M^a Gálvez Mozo**

Junio 2008

ÍNDICE

PRESENTACION	7
CAPÍTULO 1. MUJER Y MERCADO LABORAL	9
1. Introducción	9
2. La introducción masiva de la mujer en el mercado de trabajo asalariado.....	9
3. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo	11
3.1. Las tasas de actividad femeninas	11
3.2. Las tasas de ocupación	14
3.3. Modalidades de contratación: contrato temporal y a tiempo parcial	16
3.4. Estructura sectorial de la ocupación femenina	17
3.5. Los salarios	18
3.6. Tecnologías de información y la comunicación	19
4. Conclusiones	20
CAPÍTULO 2. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	22
1. Introducción	22
2. ¿Qué entendemos por conciliación?	23
3. Diferencias de género en el uso del tiempo y en la legislación	28
4. La conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social en Europa	32
5. Principales obstáculos para la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social en Europa	36
6. El papel de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social	38
CAPÍTULO 3. EL TELETRABAJO	47
1. El teletrabajo en la economía y la sociedad del conocimiento	47
2. Definición de teletrabajo	48
3. Tipologías de teletrabajo	53
4. El teletrabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social	54
4.1. Las razones del teletrabajo	57
4.2. Políticas laborales flexibles y familiarmente responsables	58
5. La experiencia del Estado español	60
CAPÍTULO 4. OBJETIVOS	63
1. Objetivos generales	63
2. Objetivos específicos	63
CAPÍTULO 5. METODOLOGIA	65
1. Rasgos principales de la metodología cualitativa	65
2. Técnicas de recogida de información	67
2.1. Revisión bibliográfica	67
2.2. Técnica de los grupos de discusión	67

2.3. Entrevistas individuales	68
3. Trabajo de campo	69
3.1. Revisión bibliográfica	69
3.2. Entrevistas individuales	71
3.3. Grupos de discusión	73
CAPÍTULO 6. ANÁLISIS	78
1. La articulación de las esferas laboral, familiar y doméstica en la vida cotidiana de las mujeres	78
1.1. Significado de la familia	83
1.2. Significado del trabajo remunerado	84
1.3. Conflicto trabajo-familia	86
1.4. Significado del trabajo doméstico	90
1.5. El desequilibrio entre géneros en el trabajo doméstico	92
1.6. La autoexigencia de las mujeres	100
2. La distribución de los tiempos de la vida cotidiana	104
3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	113
3.1. Estrategias	113
3.1.1. La red familiar	115
3.1.1.1. La pareja	116
3.1.1.2. Los abuelos y las abuelas	120
3.1.1.3. Los hermanos y las hermanas / Los cuñados y las cuñadas	124
3.1.1.4. Otros familiares	125
3.1.2. Los amigos y las amigas / Los vecinos y las vecinas	125
3.1.3. El servicio doméstico	125
3.1.4. El centro escolar	127
3.1.5. La guardería	128
3.1.6. Las actividades extraescolares	130
3.1.7. Los casales	130
3.1.8. El cuidador o la cuidadora	131
3.1.9. El canguro o la canguro	134
3.1.10. Las prestaciones laborales	137
3.2. El teletrabajo como estrategia de conciliación	143
3.2.1. Articulación armónica	144
3.2.2. Articulación disonante	149
3.3. Principales problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal	151
3.3.1. Horario laboral extensivo	153
3.3.2. Horario laboral rígido	155
3.3.3. No correspondencia entre horarios	155
3.3.4. El precio de los servicios de cuidado	157
3.3.5. No disponibilidad de red familiar	158
3.3.6. La gestión de los imprevistos	159
3.4. Propuestas para conciliar la vida laboral, familiar y personal	162
3.5. Valoración de las medidas de conciliación	166
4. Significado de las TIC's	175
5. El Discurso del teletrabajo	184
5.1. Definición de teletrabajo	185
5.2. Motivaciones para acogerse al teletrabajo	192
5.3. Aspectos positivos del teletrabajo	199
5.3.1. Flexibilidad horaria	199
5.3.2. Optimización del tiempo	200
5.3.3. Aumento de la productividad	201
5.3.4. Ahorro del tiempo de desplazamientos	201
5.3.5. Ahorro económico	202

5.3.6. Ahorro de las interrupciones de la oficina	203
5.3.7. Aumento de la calidad del trabajo realizado	203
5.3.8. Disponibilidad 24 horas para la organización	204
5.3.9. Disponibilidad 24 horas para la casa y la familia	205
5.3.10. Más tiempo de disposición familiar	206
5.3.11. Más tiempo propio	207
5.3.12. Aumento de la calidad de vida	208
5.4. Aspectos negativos del teletrabajo	208
5.4.1. Aislamiento	209
5.4.2. Desconexión laboral	210
5.4.3. Dificultades para la promoción profesional	211
5.4.4. Más tiempo de dedicación al trabajo remunerado	215
5.4.5. Más disponibilidad para la casa y la familia	219
5.4.6. Falta de tiempo de disposición personal	223
5.4.7. El teletrabajo no aporta nada	224
5.5. Valoración del teletrabajo	228
5.5.1. Sobrecarga – Liberación	229
5.5.2. Refuerzo rol tradicional - Realización personal	233
5.5.3. Parche de carencias laborales - Excelente modalidad laboral	239
5.5.4. Renuncia profesional - Oportunidad laboral	240
5.5.5. El discurso de la valoración del teletrabajo	243
5.5.6. El teletrabajo requiere un aprendizaje	246
5.5.7. Condiciones en el teletrabajo	248
5.6. Modelos de articulación de la tríada trabajo-familia-ámbito doméstico en el teletrabajo	251
5.6.1. Modelo de la simultaneidad	251
5.6.2. Modelo de la intermitencia	255
5.6.3. Modelo de compartimentos estancos	258
5.6.3.1. Modelo de compartimentos estancos inflexible	260
5.6.3.2. Modelo de compartimentos estancos flexible	261
5.6.4. La interrelación entre los tres modelos	263
5.6.4.1. El papel de las circunstancias familiares	264
5.6.4.2. La distribución del tiempo de trabajo	266
5.6.4.3. La tensión público-privado	269
5.7. Teletrabajo y presencialidad	274
5.7.1. La jornada laboral en el teletrabajo	274
5.7.1.1. Organización Libre	274
5.7.1.2. Organización Pactada	276
5.7.1.3. Organización Impuesta	276
5.7.2. La tensión teletrabajo-presencialidad	277
5.7.2.1. Dinámicas laborales basadas en la presencialidad	278
5.7.2.2. El teletrabajo y las dinámicas laborales basadas en la presencialidad.	281
5.7.2.3. Organización y valoración del teletrabajo en las organizaciones	284
5.7.2.4. Efectos de los sistemas de valoración del teletrabajo	287
5.7.3. El teletrabajo todavía no está plenamente aceptado	293
CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES	295
BIBLIOGRAFÍA	306

PRESENTACIÓN

El presente informe recoge los principales resultados de un trabajo desplegado a lo largo de los dos años y medio que ha durado el proyecto *“Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con Tecnologías de la Información y la Comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas”*. El desarrollo de esta investigación ha supuesto, para las investigadoras que hemos participado, la configuración progresiva de una trayectoria realizada de forma conjunta con las mujeres que han participado en nuestras entrevistas y grupos de discusión. Un recorrido donde hemos asistido a sus relatos repletos de experiencias, vivencias, conflictos, contradicciones, denuncias y reivindicaciones. A través de sus discursos hemos escuchado y compartido las diferentes y, muchas veces, complejas maneras de posicionarse ante sus múltiples roles cotidianos: unas veces como madres, cuidadoras de su familia, otras de sus mayores dependientes, también como trabajadoras y teletrabajadoras, etc. en definitiva, como personas que ante todo vindican su papel de agentes activos en la configuración de sus vidas y en la mejora de las mismas. En ese sentido, hemos compartido con ellas su gran preocupación por una de las dimensiones que más inquietud despierta en sus vidas: la manera de conciliar, de compatibilizar y articular las diferentes dimensiones de sus vidas: la familiar, la laboral, la personal, la social...

Nuestro análisis nos ha permitido constatar que la estructura del mercado laboral no está, en absoluto, ni actualizada ni adaptada a los cambios que ha supuesto la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Las mujeres que han participado en esta investigación han elaborado un discurso crítico, prácticamente demoledor, contra la cultura de la presencialidad que impera en la mayoría de organizaciones. Ésta constituye uno de los principales obstáculos para conciliar vida familiar, laboral y personal. Reclaman nuevos modelos de organización del trabajo. En ese sentido, han conformado un discurso muy articulado sobre el papel que juega el teletrabajo. Éste presenta una amplia riqueza y complejidad. No obstante, destaca una cuestión por encima de todas las demás: los riesgos y contradicciones del teletrabajo no ensombrecen ni su potencial laboral ni los beneficios que aporta para conciliar.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Hemos intentando en todo momento representar de forma fidedigna el 'sentir' que nos han transmitido estas mujeres. A todas y cada una de ellas deseamos darles nuestro más sincero y profundo agradecimiento. También, dedicarles este trabajo.

Ana M^a Gálvez Mozo, Investigadora principal

CAPÍTULO 1:

MUJER Y MERCADO LABORAL

1. Introducción

En el capítulo se aborda la situación actual del mercado de trabajo español con sus rasgos característicos principales, poniendo el acento en todo lo relacionado con la mujer. En este primer punto se muestran los cambios que el proceso de incorporación masivo de la mujer al mercado de trabajo asalariado ha provocado tanto en el mercado laboral como en la estructura social. A continuación se ponen de manifiesto las desigualdades de género que aún persisten en el mercado de trabajo y que afectan no sólo al grado de actividad de las mujeres, sino también a su nivel de ocupación, el tipo de trabajos que desempeñan, el tipo de contratos que firman y el salario que reciben a cambio de su prestación laboral. Finalmente, se realiza una pequeña introducción a los efectos que la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación están provocando en el mercado laboral en relación con la desigualdad de género.

2. La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo asalariado

Una de las revoluciones más importantes del siglo XX ha sido sin duda la incorporación de la mujer al mercado laboral. Hecho éste que ha modificado, no sólo la estructura del mercado laboral, sino también la estructura social contemporánea. El ritmo de entrada de la mujer en el mercado de trabajo asalariado varía en función de los países, pero podemos decir que la entrada masiva de las mujeres se produce en la segunda mitad del siglo XX, más concretamente en las décadas de los 60 y 70. Hasta ese momento, la situación laboral de la mujer se caracterizaba por una presencia irrelevante en el trabajo asalariado, la minusvaloración de su aportación laboral y la limitación de su presencia a la condición de soltera (Obeso, 2006:2).

En España este proceso se produce con cierto retraso debido a particulares circunstancias políticas y económicas por las que atravesaba el país en aquella época. No obstante, este proceso de incorporación masivo es uno de los acontecimientos más importantes que se han producido desde el punto de vista social, económico, ideológico y cultural, ya que ha ocasionado cambios substanciales en todos y cada uno de estos ejes en los que organizamos nuestras sociedades. La estructura social basada en la división sexual del trabajo: hombre – producción (trabajo asalariado),

mujer – reproducción (trabajo doméstico), se modifica hacia una paulatina incorporación de la mujer en el mercado de trabajo asalariado y una cada vez más grande co-responsabilidad en la repartición del trabajo doméstico. Quedando, aún, mucho camino por recorrer en este ámbito como muestran los usos diferentes del tiempo de los hombres y mujeres (como veremos más adelante en esta investigación).

Otro de los cambios más importantes acaecidos es el económico, ya que la economía de la segunda mitad del siglo XX se desarrolla en gran parte por la incorporación de este “ejército de reserva” que representaba la población femenina. La moderna sociedad de consumo y su exponencialidad productiva es posible gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Es por esto que no sólo las mujeres se han beneficiado económicamente de su ingreso en el mundo asalariado sino que el incremento económico de las sociedades industriales ha sido posible gracias, en parte, a esa incorporación.

[...] desde los inicios de los años sesenta, el incremento de la actividad femenina es el elemento motor del aumento de la población activa. En el periodo reciente, las mujeres han supuesto lo esencial del incremento de las fuerzas de trabajo. La feminización del mercado laboral es uno de los elementos destacables del final del siglo (Maruani, 2002: 19).

De la mano de los cambios sociales y económicos se han producido cambios ideológicos que dan significación al papel de la mujer en la sociedad actual. Las reivindicaciones feministas más teóricas se han visto respaldadas por el cambio ideológico suscitado por el trabajo diario de las miles de mujeres que en los últimos 50 años han cambiado sus formas de pensar y de actuar. Ese cambio ha venido acompañado de dificultades relacionadas con las estructuras patriarcales que subyacen en las diferentes estructuras sociales como la familia, las empresas, los cargos políticos o directivos, donde a día de hoy aún persiste cierto grado de discriminación y una desigualdad, muchas veces, manifiesta y, otras muchas, latente.

Todas estas transformaciones desembocan en el cambio cultural en el cual nos encontramos actualmente, a caballo de dos mundos, uno en sus últimos coletazos y el otro intentando hacerse un hueco con fuerza. Estamos en un periodo de tránsito desde una cultura de la diferenciación, basada en el trabajo doméstico para las mujeres, hacia una cultura de colaboración, basada en la difuminación de las fronteras entre géneros y tareas organizativas económicos, reproductivas y afectivas. Esa

deslegitimación del modelo patriarcal y el impulso cultural de la sociedad de la información provocan las tensiones en las que, con diversa intensidad, nos encontramos inmersos en la actualidad.

3. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo

A pesar de los progresos habidos en los últimos años en el nivel y las condiciones de participación de las mujeres en el mercado laboral, aún persisten desigualdades en relación a la situación de los hombres. Como se verá con más detalle a continuación, estas desigualdades se ponen de manifiesto en las tasas de actividad y ocupación de las mujeres, que se sitúan por debajo de las de los hombres, en la segregación laboral, la precariedad en el empleo y la discriminación salarial que sufren aún muchas mujeres.

3.1. Las tasas de actividad femeninas

En los países europeos las tasas de actividad femenina se sitúan en niveles significativamente inferiores a las de los hombres, como se puede observar en la tabla 1. La mayor inactividad femenina se mantiene como un constante en todos los países con independencia de la disparidad en los niveles de actividad existentes entre países según su nivel de desarrollo.

Tabla 1. Evolución de la tasa de actividad masculina y femenina en la Unión Europea (1999-2005)

Tasa de actividad	1999		2002		2005	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Bélgica	61,5	43,4	60,8	43,2	61,4	45,7
Dinamarca	71,9	60,3	71,1	60,1	71,1	60,4
Alemania	67,4	49	65,7	49,4	66,2	51,1
Irlanda	70,4	45,9	71,2	49,1	72,3	51,8
Grecia	65	40,3	64,3	40,2	64,8	42,2
Francia	63,2	48,9	62,9	49	62,3	50,1
Italia	61,9	35,3	61,9	36,8	61,2	37,9
Luxemburgo	64,3	40,7	66,5	43,5	65,1	46,3
Países Bajos	72,2	53	73,7	56,3	72,6	57,4
Austria	69,5	49	68,2	50,5	67,5	51,8
Polonia	64,4	49,4	62,9	48,7	62,8	47,7
Portugal	69,8	52,2	70,6	54,2	69,4	55,6
Finlandia	67,1	57,5	66,1	57,1	65	56,8
Suecia	65,5	56,4	66,3	58,5	67,1	58,8
Reino Unido	70,1	53,8	69,6	54,7	69,2	55,4
España	65,2	39,4	66,1	41,7	67,9	45,9
UE 15	66,2	46,7	65,8	47,7	65,8	49,3
UE 27	65,3	47,9	65,2	49

Fuente: INE, UE Labor Force Survey

La población activa española en el primer trimestre de 2008 se eleva a 22.576.500 personas, siendo las mujeres activas 9.633.900 y los hombres 12.942.500. Se puede observar que la tasa de actividad femenina ha seguido una tendencia creciente en los últimos años, pasando del 34,6% en 1996 al 49,7% en el primer trimestre del 2008. Sin embargo, continua situándose en niveles inferiores a la media europea y, además, se observa una brecha sustancial con la tasa de actividad masculina española, actualmente casi veinte puntos porcentuales superior (69,32%).

En este ámbito se deben resaltar las diferencias observadas en cuanto a la disposición a incorporarse al mercado de trabajo, en función del tramo de edad que se analice. En la tabla siguiente se pone de manifiesto una tendencia a una mayor actividad de la mujer en el mercado de trabajo en todos los tramos de edad. No obstante, en algunos casos ese ritmo de crecimiento ha sido igual o similar al de los hombres, con lo que no se han reducido diferencias entre ambos géneros. En el tramo de edad de mujeres de menos de 24 años, el análisis de la evolución ha de ser realizado teniendo en cuenta que, la creciente entrada de las mujeres en la educación superior universitaria, retrasa su incorporación al mercado de trabajo. El tramo de edad en el que se detecta un

aumento más acusado de la tasa de actividad femenina es el de 25 a 54 años. En 10 años esta tasa se ha incrementado más de 12 puntos porcentuales.

Tabla 2. Evolución de la tasa de actividad masculina y femenina en (1998-2007)

Tasa de actividad	Total			16-19 años			20-24 años			25-54 años			55 y más años		
	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.
1998	65,4	39,2	26,2	28,1	20,3	7,8	62,7	56,0	6,7	92,8	59,5	33,3	25,7	8,3	17,4
1999	65,7	40,0	25,7	28,6	21,8	6,8	64,0	56,4	7,6	92,8	60,7	32,1	25,2	8,2	17,0
2000	66,5	41,4	25,1	30,3	22,0	8,3	65,2	57,3	7,9	92,9	62,8	30,1	26,0	8,6	17,4
2001	66,2	40,4	25,8	30,6	20,3	10,3	65,7	54,5	11,2	91,7	61,3	30,4	26,4	8,8	17,6
2002	67,0	42,2	24,8	31,4	19,4	12,0	66,8	56,3	10,5	92,1	64,0	28,1	26,8	9,2	17,6
2003	67,7	43,8	23,9	31,0	19,4	11,6	68,6	57,4	11,2	92,5	66,5	26,0	27,4	9,8	17,6
2004	68,1	45,2	22,9	31,1	19,6	11,5	69,8	58,5	11,3	92,6	68,3	24,3	27,5	10,4	17,1
2005	68,8	46,4	22,4	34,1	23,4	10,7	72,1	61,8	10,3	92,4	69,0	23,4	28,4	11,5	16,9
2006	69,1	48,0	21,1	33,5	24,8	8,7	72,4	63,1	9,3	92,6	71,1	21,5	28,9	12,1	16,8
2007	69,3	48,9	20,4	34,7	24,4	10,3	72,1	62,4	9,7	92,6	72,7	19,9	28,7	12,7	16,0

H: Hombres. M: Mujeres. Dif.: Diferencia en tanto por ciento entre H y M.

Fuente: EPA (INE)

Si bien hace treinta años la tasa de actividad más elevada era la de las mujeres entre 20 y 24 años, a partir de esa edad y con el matrimonio y la llegada de los hijos, una proporción importante de mujeres optaba por abandonar el mercado laboral. Actualmente, este modelo tradicional está dejando paso a unas pautas de participación cada vez más parecidas a las de los varones, con tasas más altas y un mayor grado de permanencia entre las mujeres del grupo de 25-54 años, sobre todo, entre las mujeres de 25 a 29 años y que se mantiene por encima del 60% hasta los 45-49 años. En este sentido el cambio de patrón de comportamiento de las mujeres presenta una característica generacional importante (Cebrián y Moreno, 2008: 124).

Otro elemento al que se debe prestar atención es al que la formación de las mujeres, se constata que a medida que las mujeres disponen de estudios superiores su nivel de actividad es muy similar al de los hombres, sobre todo, si los estudios son de segundo y tercer ciclo. Por el contrario, si las féminas no disponen de estudios, o sólo de estudios primarios la tasa de actividad se sitúa en unos niveles que representan aproximadamente el 50% de la tasa de actividad masculina para ese mismo nivel de formación. En el caso de que la formación máxima alcanzada sean los estudios secundarios la diferencia también es significativa (véase tabla 3).

Tabla 3. Evolución de la tasa de actividad masculina y femenina por nivel de estudios (2000-2007)

Tasa de actividad	Postsecundarios															
	Analfabetos		Primarios incompletos		Primarios completos		Secundarios		Técnico-prof. Superiores		Primer ciclo		Segundo y tercer ciclo		Otros	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2000	16,6	5,3	30,5	12,1	59,0	25,7	75,9	52,1	87,4	78,9	74,4	70,9	87,0	84,2	79,9	77,0
2001	15,7	4,7	28,3	10,9	56,6	24,0	76,0	49,9	87,8	75,9	75,0	70,2	85,8	81,8	84,3	82,1
2002	13,7	4,8	27,8	10,0	55,2	24,2	77,0	51,5	88,1	77,5	76,7	72,8	85,4	83,5	80,7	77,0
2003	14,1	5,1	27,6	10,2	52,2	22,5	77,8	53,0	88,1	79,5	77,0	74,5	86,0	84,4	78,8	76,9
2004	19,4	6,1	28,4	10,3	52,3	23,2	77,4	54,6	87,8	81,1	78,7	75,1	86,4	83,6	79,6	83,6
2005	21,2	5,3	28,5	10,4	51,1	23,1	78,0	55,1	86,7	78,1	79,6	75,2	85,8	82,9	84,6	83,6
2006	20,2	6,1	27,5	10,2	49,6	23,4	78,8	57,0	86,4	79,5	79,7	75,2	85,6	84,6	87,5	85,9
2007	19,8	5,4	27,1	10,8	49,0	23,7	79,0	58,3	87,2	78,5	79,7	75,8	85,5	84,5	87,5	85,6

H: Hombres. M: Mujeres.

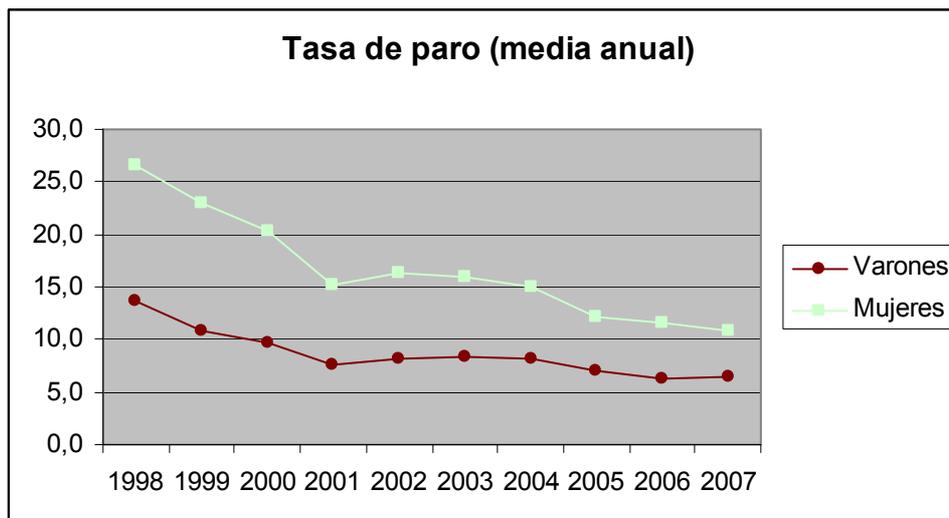
Fuente: EPA (INE)

3.2. Las tasas de ocupación

A pesar de que como se acaba de ver, en España, la población activa femenina es inferior a la masculina, los niveles de desempleo femenino son tanto en términos porcentuales como absolutos muy superiores a los de los varones. Así, la tasa de empleo de los hombres se situó en el primer trimestre de 2008 en el 63,9% y la de las mujeres en el 43,8%.

Esta tasa de ocupación femenina es una de las más bajas de la Unión Europea. No obstante, esta situación no debe obviar el hecho de que la brecha entre los niveles de ocupación masculinos y femeninos se ha ido reduciendo en los últimos años. En realidad el ritmo de crecimiento del empleo de las mujeres españolas ha sido espectacular en las últimas décadas y, sobre todo, a partir de la segunda mitad de los noventa. Con la peculiaridad añadida de que el empleo femenino muestra un comportamiento claramente creciente, que se ha visto menos afectado por las oscilaciones del ciclo económico que el de los hombres (Cebrián y Moreno, 2008: 134).

Gráfica 1. Evolución de la tasa de paro masculina y femenina (1998-2007)



Fuente: Boletín de estadísticas laborales, EPA.

En la gráfica 1 se muestra la evolución de la tasa de paro en los últimos diez años. Esta evolución pone de manifiesto cómo se ha ido reduciendo el diferencial entre la tasa de paro masculina y femenina a lo largo de estos años pasando de ser un 13,6% y un 26,6% en 1998 a un 6,4% y un 10,8% en el 2007, respectivamente.

Las diferencias en las tasas de ocupación entre hombres y mujeres son más amplias entre los grupos con menos preparación académica. Entre aquéllos sin formación secundaria, la posibilidad de ser empleados es 23% más alta para los varones que para las mujeres. Esta diferencia baja a 10 puntos porcentuales para los más cualificados (OCDE, 2007). De hecho, la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha venido de la mano de una mayor inversión en capital humano. Como indica Maruani (2002: 20) las mujeres que, desde los inicios de los años sesenta, han entrado masivamente en el mercado de trabajo son en su mayoría madres de familia, asalariadas del sector terciario, mujeres con educación y cualificadas. En este sentido y, como se puede observar en la tabla 4, la proporción más elevada de desempleo femenino se produce entre las menores de 24 años y, especialmente, entre las que aún no son veinteañeras.

Tabla 4. Evolución de la tasa de desempleo masculina y femenina por franjas de edad (1998-2007)

Tasa de desempleo	Edad							
	16-19		20-24		25-54		55 y +	
	H	M	H	M	H	M	H	M
1998	38,1	53,9	26,1	40,1	11,5	24,3	9,2	11,4
1999	32,2	45,9	20,4	34,4	9,1	21,1	8,9	10,2
2000	28,3	43,4	17,9	30,1	7,9	18,8	8,2	10,8
2001	23,7	37,8	14,5	24,4	6,4	13,7	5,4	8,0
2002	25,2	37,6	16,5	25,0	6,9	15,1	5,8	9,5
2003	28,0	40,6	17,1	24,1	7,1	14,9	5,7	9,0
2004	26,6	37,5	16,5	24,1	7,0	13,8	5,8	9,0
2005	24,6	36,4	14,3	20,4	5,9	10,9	5,2	7,2
2006	23,9	36,6	12,3	17,8	5,4	10,5	4,6	7,1
2007	23,9	36,1	12,5	18,4	5,4	9,7	4,6	7,4

H: Hombres. M: Mujeres.

Fuente: EPA (INE)

3. 3. Modalidades de contratación: contrato temporal y a tiempo parcial

En relación con la población asalariada, existen dos modalidades básicas de flexibilización de su proceso de contratación: los contratos temporales y la contratación a tiempo parcial. La tasa de temporalidad actualmente se sitúa en torno al 30%, siendo el porcentaje de asalariados con un contrato temporal ligeramente superior entre las mujeres que entre los hombres. También se hace necesario destacar que en el marco de la contratación indefinida, la de carácter discontinuo, aunque residual, es utilizada en mayor proporción por las mujeres.

Tabla 5. Porcentaje de asalariados por tipo de contrato y sexo.

Porcentaje de asalariados por tipo de contrato y sexo	Hombres		Mujeres	
	2005	2006	2005	2006
De duración indefinida: Total	68,3	68,0	64,3	63,3
De duración indefinida: Permanente	67,6	67,2	62,4	61,3
De duración indefinida: Discontinuo	0,8	0,7	1,9	2,0
Temporal: Total	31,7	32,0	35,7	36,7

Fuente: EPA (INE)

No obstante, se debe tener en cuenta que este tipo de contratos están directamente relacionados con el empleo por cuenta ajena. El mercado español ha mantenido una tendencia ligeramente creciente de salarización que no ha afectado por igual a hombres y mujeres (Cebrián y Moreno, 2008: 129), ya que ha aumentado más en el caso femenino, situándose por encima del 85%, mientras que para los hombres no

llega a alcanzar el 80%. Otro elemento que acrecienta la precariedad en el empleo, lo constituye el hecho de que precisamente las empresas de reducida dimensión son las que ocupan a la mayor parte de asalariados en España.

La contratación a tiempo parcial tiene una presencia más bien reducida en el contexto español, ya que es una modalidad cuyo uso medio se sitúa alrededor de un 12% de los ocupados (primer trimestre, 2008). A pesar de esta escasa presencia, es importante constatar que su utilización es mucho más intensa entre las mujeres que entre los hombres. De hecho, durante el primer trimestre de 2008 el porcentaje de mujeres asalariadas contratadas a tiempo parcial se elevó hasta el 23%, mientras que en el caso de los varones este porcentaje se situaba en torno al 4%.

Un elemento clave a la hora de reflejar los efectos de la desigual contratación laboral por razones de género lo constituye los movimientos entre diferentes situaciones contractuales de hombres y mujeres (Obeso, 2006: 20). Evaluando las transiciones de empleo en un período de 5 años se puede concluir que: (a) si al inicio del periodo la situación laboral es de jornada completa, la probabilidad de que lo continúe siendo al final del período es mayor en el caso de los hombres que de las mujeres. (b) Si al inicio del periodo la situación es de jornada a tiempo parcial, es más probable que las mujeres permanezcan en esa modalidad de jornada al final del período. (c) Si un hombre que trabaja a tiempo completo cambia de estatus, en la mayoría de las ocasiones pasa a desocupado. Sin embargo, en el caso de las mujeres existe una mayor presencia del cambio a jornada a tiempo parcial (Obeso, 2006: 20). Todos estos elementos ponen de manifiesto que las mujeres en general destinan menos tiempo y más discontinuo al trabajo asalariado.

3.4. Estructura sectorial de la ocupación femenina

En el mercado laboral español existe un importante grado de segregación laboral, es decir, la distribución de los empleados entre los distintos sectores económicos y ocupaciones es muy divergente dependiendo del género de los empleados (véase tabla 6). Así, la ocupación de las mujeres se concentra mayoritariamente en el sector servicios (superando el 85% en el primer trimestre del 2008) mientras que la de los hombres se distribuye de una manera más homogénea entre los diferentes sectores de actividad (5,6% sector agrario, un 20,8% en la industria y 20,6% en la construcción y aproximadamente un 53% en los servicios).

Tabla 6. Porcentaje de ocupados por sector de actividad.

Porcentaje de ocupados por sector de actividad*	Hombres		Mujeres	
	2005	2006	2005	2006
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6	5,4	3,4	3,2
Pesca	0,4	0,4	0,2	0,1
Industrias extractivas	0,5	0,5	0,1	0,1
Industrias manufactureras	20,4	20	10,4	9,5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,8	0,8	0,3	0,3
Construcción	19,6	20,5	1,7	1,7
Comercio; reparaciones	13,4	13,1	18	18
Hostelería	5,3	5,4	9	9,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,6	7,6	3,3	3,3
Intermediación financiera	2,2	2,2	2,7	2,7
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empres.	7,4	8	11	11,5
Administración pública, defensa y SS obligatoria	6,5	6,2	6,1	6,1
Educación	3,4	3,3	9,3	9
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	2,6	2,5	11	11
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	3,4	3,4	5,4	5,2
Actividades de los hogares	0,5	0,6	8,2	8,6

(*) Porcentajes en relación con el total de cada sexo

Fuente: EPA (INE)

Por tanto, la terciarización de la actividad y la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo son dos fenómenos que se han producido en los últimos años de una manera acelerada y que están íntimamente ligados. Por otro lado, se debe remarcar que existen ramas de actividad que están claramente feminizadas, dada la elevada proporción de mujeres en ellas en relación con el total de empleo que generan. En esta situación se encuentran, por ejemplo, “las actividades de los hogares” y “las actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales” o la “educación”, actividades todas ellas relacionadas con las capacidades que socialmente se consideran femeninas.

3. 5. Los salarios

En el mercado de trabajo español se ponen de manifiesto importantes diferencias salariales entre géneros. A través de la encuesta anual de estructura salarial se constata que un mayor porcentaje de mujeres que de hombres perciben retribuciones inferiores, en términos del salario mínimo interprofesional (SMI). Así, como se evidencia en la tabla 7, datos del 2005, un 55,% de las mujeres recibe una retribución que no supera el doble del SMI, mientras que este reducido nivel retributivo sólo afecta al 34% de los hombres. Por el contrario, retribuciones superiores a cuatro veces el SMI

son percibidas por aproximadamente el 4% de las mujeres trabajadoras y por casi el 10% de los varones trabajadores.

Tabla 7. Porcentaje de trabajadores/as en función de su ganancia en términos del SMI

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia en términos del SMI	Mujeres		Hombres	
	%	% Acumulado	%	% Acumulado
De 0 a 1 SMI	12,1	12,1	5,9	5,9
De 1 a 2 SMI	43,4	55,5	28,1	34,0
De 2 a 3 SMI	25,8	81,3	34,2	68,2
De 3 a 4 SMI	9,4	90,7	14,7	82,9
De 4 a 5 SMI	5,2	95,9	7,8	90,7
De 5 a 6 SMI	2,0	97,9	4,1	94,8
De 6 a 7 SMI	1,1	99,0	2,6	97,4
De 7 a 8 SMI	0,6	99,6	1,7	99,1
Más de 8 SMI	0,4	100,0	0,9	100,0

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (2005)

En primera instancia, se puede pensar que estas diferencias son consecuencia de situación menos favorable que presentan las mujeres en el mercado laboral (duración de la jornada laboral inferior a la de los hombres, concentración de la ocupación femenina en sectores y empleos con inferiores salarios, grado de experiencia y continuidad inferior en el mercado laboral, etc). Sin embargo, Obeso (2006: 14) constata que a igual formación los hombres reciben más salarios que las mujeres y Cebrián y Moreno (2008) demuestran que existe discriminación salarial, comprobando que para el conjunto de la población en el año 2005 los ingresos anuales de las mujeres se han visto penalizados un 20% en comparación con los de los hombres. Es decir, con niveles similares de cualificación y experiencia profesional, de eficacia y productividad, las mujeres perciben una quinta parte menos de salario que sus compañeros varones desempeñando el mismo trabajo.

3. 6. Las tecnologías de la información y la comunicación

La irrupción de las tecnologías digitales está transformando profundamente la economía y la sociedad y, en consecuencia, el mercado y las relaciones laborales. La economía del conocimiento no sólo se fundamenta en las empresas del núcleo digital de la actividad económica (las llamadas empresas “*punto com*”), sino que la gradual incorporación productiva del saber también se manifiesta a través de cambios en todos

los sectores productivos y, por tanto, acaba afectando a la generalidad de los trabajadores.

Este nuevo contexto es una fuente de oportunidades y riesgos para la posición de la mujer en el mercado laboral. Una fuente de riesgos porque la brecha digital de género se puede trasladar al mercado de trabajo, ahondando aún más en las diferencias previamente observadas. De hecho, el disparador clave de la necesidad de uso de las TIC en el caso de las mujeres es el empleo (Observatorio e-Igualdad, 2006), lo que muestra un elemento de retroalimentación mutuo entre la brecha digital y la brecha laboral.

No se debe olvidar que cualquier momento de progreso tecnológico, como el actual, tiene unos efectos favorables sobre la creación de ocupación, pero que también genera riesgos de destrucción de puestos de trabajo y de exclusión social de las personas menos cualificadas. Actualmente, las empresas del sector TIC son predominantemente masculinas, sobre todo, en los puestos directivos, así, el 66% de las empresas de telecomunicaciones no tienen ninguna mujer entre su personal directivo (Informe Grupo de Género de la Información, OSSIC). En la tipología de puestos ocupados en este sector se observa una mayor presencia de las mujeres en las actividades relacionadas con la atención a la clientela y de los hombres en puestos ocupados de desarrollar software y crear contenidos (Observatorio e-Igualdad, 2006).

Una de las oportunidades derivadas este fenómeno lo constituye el nacimiento de una nueva forma de trabajo en red, el teletrabajo. Esta forma de trabajo, que aún ocupa a una pequeña parte de la población, presenta potenciales ventajas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cuya relevancia es tan crucial que conforma el objeto fundamental de esta investigación y que será analizado con profusión a través de toda ella.

4. Conclusiones

En este capítulo se ha constatado que en las últimas décadas se ha producido una incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral asalariado. En España este proceso se desarrolla una manera intensa en un período más breve de tiempo, al iniciarse más tarde que en otros países europeo. Además, la entrada y consolidación

de la mujer en el mercado laboral coincide con un proceso transgénero de terciarización de la actividad económica.

El análisis de la situación de la mujer en ese mercado laboral evidencia la existencia de desigualdades de género significativas. No sólo la tasa de actividad laboral de las mujeres es sustancialmente más reducida que la de los hombres, sino que también lo es la de ocupación, aunque estas diferencias se han ido limando, hasta reducirlas o eliminarlas, en algunas franjas de edad o sector económico. Por otro lado, se ha puesto de manifiesto una mayor precarización de los puestos de trabajo femeninos, las mujeres destinan menos tiempo y más discontinuo al trabajo, lo que conforma un círculo negativo que perjudica al desarrollo de su actividad profesional.

El acceso a la formación por parte de las mujeres es uno de los elementos clave para entender su entrada en el mercado laboral. Se puede afirmar que los niveles de introducción de la mujer en el mercado laboral van de la mano de la mayor instrucción, sobre todo, de la educación post-secundaria. No obstante, se constatan dos segregaciones, una horizontal, que se refiere a las disciplinas académicas y ámbitos laborales feminizados y, otra vertical, que remite a la dificultad para ascender dentro de su propia carrera profesional. Todos estos elementos acaban afectando negativamente a la retribución que reciben las mujeres por su trabajo, circunstancia que se ve aún más agravada por la discriminación salarial de la que son objeto.

La razón última que explica esta situación desigual se debe buscar en la diferente centralidad que ocupa el trabajo para las mujeres y los hombres y, por tanto, a la necesidad que sienten las mujeres de conciliar la maternidad y la vida familiar con las características del trabajo asalariado. El trabajo y su cultura sigue siendo masculinos y en ese mundo las mujeres se ven obligadas a orientar su formación y carrera profesional de manera que les sea más fácil compaginar el trabajo y la familia. Socialmente el trabajo doméstico continúa siendo una responsabilidad que recae mayoritariamente sobre la mujer y, así, es ella quien se ve abocada a una “doble jornada” que dificulta su incorporación al mercado laboral y el desarrollo de su carrera profesional. En definitiva, la situación de la mujer en el mercado laboral está dramáticamente condicionada por la necesidad de conciliar su vida laboral y familiar, es por ello que, en el capítulo siguiente, nos dedicamos al estudio en detalle de la conciliación y a su relación con la sociedad del conocimiento en la que estamos inmersos.

CAPÍTULO 2:

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL Y SOCIAL

1. Introducción

En este capítulo definiremos el concepto de conciliación y analizaremos su relación con el ámbito público y privado. Expondremos cómo las mujeres, aunque han conseguido avances significativos en el ámbito público, continúan asumiendo internamente los costes de las responsabilidades del ámbito privado.

Partimos de la idea de que la conciliación es un derecho de ciudadanía y una condición fundamental para ejercer la paridad. Apostamos por el equilibrio económico y laboral. Para ello las políticas públicas son una pieza clave para incentivar la reorganización social y aumentar la conciencia del valor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En este capítulo presentaremos una descripción de la realidad en el Estado español y en Europa, analizaremos las causas que nos han llevado a una mayor permeabilidad entre los ámbitos públicos y privados por parte de las mujeres (con cambios legislativos, incorporación masiva de las mujeres a la educación y al mercado de trabajo remunerado, y una mayor concienciación del papel de las mujeres en la organización social). En este sentido, hemos considerado interesante hacer un recorrido por las diferentes legislaciones en el ámbito europeo y estatal sobre la materia y detallar diferentes modelos de conciliación en diferentes países.

Y, por último revisaremos la bibliografía sobre el tema para analizar cuáles son los principales obstáculos que manifiestan tener las mujeres a la hora de poder conciliar su vida laboral, familiar y personal.

Para todo ello, en primer lugar, tendremos que definir el término conciliación.

2. ¿Qué entendemos por conciliación?

Si hacemos un repaso por los diccionarios y la bibliografía más destacada sobre conciliación, podemos encontrar definiciones muy dispares:

- “Poner de acuerdo por medios persuasivos (dos personas o más) sobre un punto en litigio”// “Poner de acuerdo, hacer compatibles, sin violencia (cosas que parecen contradictorias)”. *Gran diccionari de la llengua catalana*.
- Conciliar el tiempo personal, familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio.
- Conciliar significa poner en armonía, hacer compatible. Estas palabras tan generales hacen referencia a lo que no es excluyente, a lo que se conjuga, a lo que brinda la posibilidad. Es en este sentido que definimos la conciliación como un derecho.
- Armonizar tiempo de trabajo.

Como podemos ver a través de estas definiciones, el concepto de conciliación, entendido como la necesidad de armonizar la vida laboral y familiar –sin olvidar la personal-, todavía no ha estado consensuado ni desde instancias académicas, ni políticas, ni sociales. Aún así, este término, en los últimos años, ha adquirido una gran notoriedad política y mediática (Torns, 2003, 2004; Carrasquer, 2005).

Siguiendo a Sònia Parella, el primer discurso elaborado sobre la conciliación de la vida laboral y familiar lo encontramos en algunos países europeos –mucho antes que en España- en la década de los 70, ante el cambio que supuso la ruptura del modelo de referencia propio de la era industrial basado “en la estructura familiar nuclear clásica y en una actividad laboral centrada en la figura del trabajador de sexo masculino a tiempo completo, sujeto a horarios y lugares de trabajo rígidos y en la consagración de las mujeres en la esfera reproductiva” (Parella, 2007).

No obstante, este modelo desfasado propio de la era industrial mantiene en la actualidad parte del imaginario en el que se basaba y este hecho tiene unas repercusiones en la estructura y organización social. En este sentido, la cultura de la presencialidad imperante hoy en día en nuestras organizaciones premia la figura del trabajador con disponibilidad laboral total, con los perjuicios que puede causar para las

mujeres trabajadoras que continúan teniendo que compaginar el doble rol de trabajadoras asalariadas y de principales responsables del trabajo de cuidado – doméstico y familiar.

De este modo, nos encontramos que el modelo familiar denominado “*male breadwinner*” (hombre “cabeza de familia”/mujer “ama de casa”) ha dejado de ser el imperante pero ha comportado que las mujeres lejos de abandonar su rol de ama de casa hayan tenido que soportar la “doble presencia” que implica ejercer de “variable de ajuste” de los tiempos de los demás miembros de la familia, asumir su rol de asalariada, y todo ello sin desprenderse en la mayoría de los casos de su función de cuidadora, gestora y ejecutora del trabajo del hogar.

Así, por ejemplo, si tomamos como referencia los datos recogidos por la Encuesta de Desigualdades Sociales en Cataluña (2004), según las afirmaciones de los dos miembros de la pareja, en el 15,42% de los casos el trabajo doméstico y familiar lo realiza exclusivamente la mujer; en el 28% de las familias lo realiza mayoritariamente la mujer con ayuda del hombre; el 11,81% mayoritariamente la mujer con ayuda del hombre y de los/as hijos/as; el 6,01% mayoritariamente la mujer con ayuda de otros/as; en el 18,48% de los casos no lo realiza ningún miembro del hogar; y sólo el 9,77% afirma que lo realizan al 50% entre los dos miembros de la pareja. Además, si analizamos estos mismos datos por nivel de estudios y franjas de edad, podemos observar que en los casos de parejas universitarias y más jóvenes el porcentaje de parejas que corresponsabiliza el trabajo doméstico y familiar aumenta, pero en ningún caso supera el 20%.

Además, en el caso de España, esta situación se agrava por las escasas políticas de conciliación que se han desplegado en comparación con otros países europeos – principalmente los nórdicos- donde se garantiza la atención a las personas dependientes –ya sean menores, enfermos/as o personas mayores- como un derecho universal.

Por tanto, la incorporación masiva de la mujer en el mercado laboral, principalmente a partir de los años 80 –como hemos podido ver en el capítulo anterior-, no ha ido acompañado de una apuesta institucional fuerte por desarrollar un nuevo modelo de políticas sociales que permita que los miembros de las familias españolas puedan combinar armónicamente sus numerosos roles como trabajadores/as, padres y madres, hijos e hijas, ciudadanos/as, etc.

Por tanto, nos encontramos en una situación en la que a pesar de las profundas transformaciones que ha sufrido el mercado laboral en nuestro país en las últimas décadas, estos cambios no han ido acompañados de una reestructuración del trabajo no remunerado donde todavía es predominante el que la socióloga Teresa Torns ha llamado el “absentismo masculino”. Además, como nos recuerda Sònia Parella (2007), “la “doble presencia”, tal y como la entendemos, lejos de tratarse de un fenómeno nuevo que acaban de descubrir las mujeres occidentales de clase media, ha formado parte, en silencio, de la experiencia vital de las mujeres de clase obrera y de muchas de las mujeres inmigrantes, ya que el trabajo remunerado nunca ha supuesto para ellas una elección personal, sino un medio necesario para su supervivencia y la de sus familias”. De hecho, Nuria Varela (2005) nos indica que ya en el siglo XIX, con la llegada del capitalismo, las mujeres de clase obrera se incorporan al trabajo industrial como mano de obra barata y menos reivindicativa que los hombres, mientras que las mujeres burguesas quedaban relegadas al hogar. Por tanto, el gran cambio de finales del siglo XX no es la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, sino la incorporación masiva de las mujeres de clase media, condicionada, en gran parte también por la necesidad de una mano de obra barata, por un lado, y por la necesidad de muchas familias de tener un doble ingreso para mantener su estatus, por otro. Por tanto, en la práctica, las políticas de conciliación no se tratan de medidas que pretendan lograr la igualdad de géneros tanto en el ámbito público como en el privado, sino de eliminar los obstáculos dentro del ámbito doméstico que impidan la plena disponibilidad de la población adulta para la ocupación, independientemente del género (Carrasquer, 2005)

Así, la toma de conciencia de la necesidad de desarrollar medidas de conciliación se explica principalmente por el desajuste que supone la ruptura del modelo tradicional familiar en la que el hombre era el “cabeza de familia” que aportaba los ingresos económicos y la mujer la encargada de todo el trabajo de cuidado y mantenimiento del hogar, ya que se trataba de “lo “económicamente” más rentable y lo “socialmente” aceptado” (Parella, 2007) y por la voluntad de desarrollar medidas que favorezcan la plena ocupación de los dos géneros.

Es por este motivo que, en muchas ocasiones de forma explícita o implícita, cuando se habla de las políticas de conciliación, automáticamente se piensa en políticas destinadas preferentemente a las mujeres, sobre todo aquellas que tienen cargas familiares, sin tener presente que es el conjunto de la sociedad y, por tanto, también

los hombres, quien ha de tener derecho a poder armonizar las diferentes esferas que conforman la vida cotidiana y a poder reajustarlas a lo largo del ciclo vital de la persona.

En este sentido, y siguiendo con la argumentación de Sònia Parella, también es importante destacar que “el propio concepto “conciliación de la vida laboral y familiar” pretende armonizar dos ámbitos que no se sitúan, de partida, en un mismo nivel”, ya que la valoración social – y evidentemente económica- que tiene, por un lado, el trabajo remunerado y, por otro, el no remunerado es completamente diferente. El trabajo remunerado estructura nuestras vidas de tal manera que se convierte en el eje central de organización de la vida personal y familiar, mientras que, como decíamos anteriormente, el trabajo no remunerado permanece invisibilizado, sin tener presente que el segundo es completamente imprescindible para poder desarrollar el primero, ya que sin asegurar el cuidado de la vida humana es imposible asegurar los fundamentos del sistema social y económico imperante: la producción capitalista. Por tanto, “todo ajuste que nos planteemos en términos de conciliación requiere repensar nuestro modelo desde la base y no limitarse a implementar una serie de medidas “paliativas” que, desde la asimetría y la voluntad de no hacer tambalear el orden establecido, pueden tener un efecto perverso de reforzar todavía más lo que se pretende combatir –las desigualdades de género-, así como “hacer el juego” a la lógica productivista que rige nuestras sociedades” (Parella, 2007).

El tiempo de trabajo, su distribución y los sistemas de organización del trabajo, ligados a los sistemas de producción y prestaciones de servicios de las empresas para atender las demandas del mercado están pensados para adaptarse únicamente a las necesidades empresariales y la obtención del mayor beneficio económico posible, sin tener en cuenta los requerimientos y necesidades de trabajadores y trabajadoras para hacer realmente compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo retribuido.

La situación se agrava cuando además los trabajadores y trabajadoras cuentan con responsabilidades familiares. La asunción mayoritaria por parte de las mujeres de estas responsabilidades familiares y el cuidado de las personas, que apenas actualmente comienzan a asumir también los hombres, soluciona el déficit social de la falta de servicios de atención a las personas y a las familias, con el perjuicio directo en la inserción laboral de la mujer y en el resto de los aspectos de la ocupación y los usos del tiempo.

La conciliación, por tanto, necesita de un enfoque y tiene que abordarse desde una visión más amplia: el tiempo de trabajo y su distribución, la organización del trabajo, y la compatibilidad de la vida laboral con la vida familiar, personal y social.

Por consiguiente, tenemos que hablar políticamente de la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social, y saber que constituye un hecho social de carácter colectivo y no un problema específico e individual de las mujeres, aunque en la vida cotidiana son ellas las que llevan el peso de este equilibrio, con graves repercusiones en la ocupación, en la disponibilidad de tiempo propio y con consecuencias claras en la salud de las mujeres.

Así tal y como se explica en el artículo “Mujer y educación” (2002), la conciliación es la “posibilidad de compatibilizar los dos ámbitos de la vida de cualquier persona: la familia y el trabajo. La tradicional división sexual del mundo llevó a un reparto diferente y desigual de los papeles que corresponden a los hombres y a las mujeres. De esta manera, las mujeres se han visto relegadas al ámbito de la familia mientras que los hombres se han apropiado del mundo del trabajo. Las responsabilidades familiares han supuesto un freno para que las mujeres accedan al mundo del trabajo y puedan desarrollar una carrera profesional. Las mujeres que trabajan fuera de casa suelen desarrollar lo que se denomina “doble jornada”: el trabajo derivado de las responsabilidades familiares más el trabajo de la profesión que ejercen. A todo ello se añade el bajo reconocimiento social que tiene el trabajo familiar y que supone una infravaloración de los trabajos tradicionalmente femeninos. Por otro lado, la asignación casi en exclusiva a las mujeres de las responsabilidades familiares disminuye las posibilidades de relación social y las limita al ámbito privado, siendo el mundo público casi siempre exclusivo de los hombres”. Por tanto, “la conciliación entre la vida familiar y profesional es una de las mayores dificultades para que las mujeres consigan la “igualdad real” con los hombres en el campo profesional y para que puedan participar activamente en la vida pública, entendida como el campo de las relaciones sociales. La principal solución que se apunta es la corresponsabilidad, entendida como el reparto equitativo entre mujeres y hombres, en el seno de la pareja, de las responsabilidades derivadas de la vida familiar (tareas domésticas, cuidado de las personas dependientes –sean menores o personas mayores-, etc.).”

Como podemos ver, hay diferentes formas y maneras de enfocar la conciliación, pero hace falta pensar iniciativas innovadoras que puedan incidir en los factores que

provocan que la organización social del tiempo y las diferencias en su utilización sean elementos de desigualdad entre hombres y mujeres.

Desde este punto de vista, muchas veces se hace una crítica al propio concepto de conciliación, entendido como compatibilidad de las tareas productivas y reproductivas, cuyo objetivo es encontrar formas que permitan una organización más cómoda y no una verdadera redistribución de las cargas.

Desde el análisis de género, definir de esta manera la conciliación es incorrecto, ya que una óptica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no puede mantener una división sexual del trabajo; todo lo contrario, se tiene que avanzar en la búsqueda de un nuevo contrato social.

En definitiva, la conciliación es un problema social con raíces claramente estructurales, y por esta razón los acuerdos privados que se establecen en el ámbito doméstico y familiar tienen que ir acompañados de un replanteamiento de los principios conservadores, a través de los cuales los sectores públicos y privados proyectan el modelo familiar tradicional sustentado en la separación de los espacios y en la distribución de tareas y responsabilidades en función de ser hombre o mujer.

Así, por ejemplo, el año 2005, unas 233.000 mujeres solicitaron el permiso por maternidad, mientras que sólo lo hicieron unos 4.000 hombres, y esta cifra sólo se ha incrementado en un 0,33% para el año 2006. Y respecto a las excedencias por cuidado de hijos/as de las 20.225 solicitadas el año 2006, el 95,33% han sido disfrutadas por madres.

3. Diferencias de género en el uso del tiempo y en la legislación

Como hemos señalado, el análisis de la cuestión de la conciliación de la vida familiar, laboral, personal y social desde una perspectiva jurídica puede llevar a la trampa de asociar el tema de la conciliación con una cuestión de género, es decir, puede ubicarse en un terreno en el que fácilmente puede confundirse la maternidad (sexo) con la responsabilidad del cuidado de familiares (género).

En este sentido, todos los estudios realizados indican que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y familiar y, por tanto, la carga de

trabajo total es mayor. Así, la doble presencia, es decir, compatibilizar el trabajo en el mercado y el trabajo familiar doméstico, es sobre todo femenina, ya que el 72,5% de las mujeres ocupadas sigue el régimen de la doble presencia frente al 28,2% de los hombres (Mayordomo y Domínguez, 2006). De hecho, el 33,2% de los hombres están de acuerdo con la afirmación de que “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, porcentaje que asciende al 48,2% en la franja de edad de los 50 a los 65 años (Instituto de la Mujer, 2005).

Así, según la última encuesta de empleo del tiempo (2002-2003), en un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan en el mercado casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de niños/as y adultos/as del hogar.

Dado que mujeres y hombres emplean el mismo tiempo en cuidados personales (dormir, alimentarse y otros cuidados personales, como asearse y vestirse) esta diferencia de una hora se reparte entre el resto de actividades de ocio, y siempre en detrimento de la mujer. En este sentido, las mujeres hacen vida social y se divierten cinco minutos menos que los varones, practican deporte 17 minutos menos, cultivan sus aficiones o juegan 15 minutos menos y atienden a los medios de comunicación 17 minutos menos.

Por el contrario, las mujeres emplean más tiempo en actividades de voluntariado y reuniones –de ahí la importancia de la dimensión social de la conciliación-, pero no en el trabajo al servicio de una organización (actividad para la que ambos géneros apenas dedican un minuto al día), sino en ayudas informales a otros hogares (10 minutos las mujeres, seis los hombres) y en actividades participativas.

Entre las actividades de hogar y familia, las mujeres dedican más tiempo a las culinarias (1 hora y 38 minutos en un día promedio) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi una hora). En estas dos actividades los hombres emplean poco más de media hora.

El cuidado de la ropa ocupa a las mujeres media hora y a los hombres un minuto. Las mujeres dedican media hora a hacer la compra y los hombres poco más de un cuarto

de hora. Y en el cuidado de los niños las mujeres emplean 24 minutos y los hombres diez.

No obstante, dentro de este grupo de tareas domésticas todavía hay algunas en las que se observa una mayor presencia masculina, como son las labores de jardinería y cuidado de animales (15 minutos los varones y siete las mujeres) y las de construcción y reparación (seis minutos frente a un minuto).

Tabla 8. Distribución de actividades en un día promedio, por sexo (cifras en horas y minutos)

Actividades	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:21
Trabajo remunerado	3:37	1:44
Estudios	0:42	0:43
Trabajo doméstico y familiar	1:30	4:24
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Vida social y diversión	1:32	1:27
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:39
Aficiones y juegos	0:27	0:12
Medios de comunicación	2:25	2:08
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:05

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 200-2003. INE.

Se constata así una nueva desigualdad entre los dos géneros en función de los usos del tiempo. Según M^a Dolores Ramos, la diferencia básica reside en el carácter continuo del tiempo de las mujeres, es decir, que “gran parte del tiempo de las mujeres tiene un valor de uso, no se consume ni se vende, se utiliza de manera plural, se dona a los demás” y, un segundo factor de desigualdad sería “la forma, heterónoma o autónoma, en que el colectivo femenino y el masculino usan el tiempo” (Méda, 2002). El primer factor de desigualdad supone estructurar y organizar la jornada en función de los otros, un hecho que en sí mismo implica alienación, extrañamiento, ya que una persona que no es dueña de su tiempo difícilmente puede ser dueña de su vida. La concepción temporal autónoma se convierte, por el contrario, en un valor de primera mano para las personas que pueden disponer de ella.

Este contexto social, como decíamos, se ha traducido en que tanto en la normativa como en la jurisprudencia y doctrina judicial el cuidados de familiares se ha considerado como un fenómeno no referido al trabajador en general, sino específicamente a la trabajadora.

Así, la ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras supuso un cambio importante en el tratamiento legal sobre la conciliación ya que, además de ordenar e integrar las normas dispersas existentes hasta el momento en materia de permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos/as, así como permisos puntuales por razones familiares, incorpora aspectos nuevos como la ampliación de los permisos de cuidado de hijos/as en todos los casos o la extensión de los permisos para el cuidado de otros familiares, diferentes a los/as hijos/as y hasta un segundo grado de consaguinidad, que no puedan valerse por sí mismos. La nueva ley, además, aumenta los casos en que los permisos pueden disfrutarse tanto por el padre como por la madre como una forma de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En lo que se refiere a permisos parentales, con independencia de las dieciséis semanas de permisos por maternidad –de las que hasta diez semanas pueden ser disfrutadas por el padre-, la ley establece hasta tres años de excedencia para el cuidado de hijos menores de ocho años. Pueden disfrutarla tanto el padre como la madre, siendo computado el período como tiempo trabajado a efectos de antigüedad y teniendo el trabajador el derecho a volver a ocupar el mismo puesto al reincorporarse si la excedencia no ha tenido una duración superior al año y a uno de similar categoría si ha tenido una duración superior.

Pero esta ley no recoge unos derechos de carácter universal ya que, por un lado, los permisos no suponen ningún tipo de retribución, por lo que pocos son los padres y madres que pueden acogerse a ellos. En 1995 solamente del 2% de las mujeres españolas con hijos/as menores de tres años estaba disfrutando de un permiso parental, mientras que en Alemania era un 10% y un 9% en Francia. Por otro lado, esta ley limita su órbita protectora al trabajador, especialmente a la trabajadora, que presta sus servicios al amparo de un contrato laboral común u ordinario o a familias con situaciones laborales estables. Un ejemplo paradigmático es el del personal del servicio doméstico que queda fuera de esta ley. Esta exclusión tiene “efectos colaterales” desde el momento en que determinados derechos de conciliación son de titularidad femenina y, por derivación de uso masculino. Por ejemplo, si la madre es trabajadora autónoma no puede verse beneficiada por estos derechos y esta imposibilidad afectará al padre aunque este cumpla todos los requisitos legales.

4. La conciliación de la vida laboral, familiar, social y personal en Europa

En el ámbito europeo, tal y como recoge la Carta de la Red de Ciudades y Territorios Europeos para la Conciliación, aprobada por el Congreso de los Diputados en sesión del 20 de abril de 2005 por unanimidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Europa es uno de los fundamentos principales de obligado cumplimiento que aparece claramente recogido en el Tratado de Ámsterdam, que proclama “su adhesión a los derechos sociales fundamentales tal y como se definen en la Carta Social Europea firmada en Turín en 1961 y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989”.

Ya en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se recoge la defensa explícita de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y de otras cuestiones relativas a ella, como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación, los derechos específicos de los menores, las personas mayores y las personas discapacitadas, y la defensa de condiciones de trabajo justas y equitativas.

En sí, el Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa reconoce como valores de la Unión el respeto por la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el estado de derecho y el respeto a los derechos humanos; valores todos ellos comunes en los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la no discriminación; y entre los objetivos de la Unión se recoge que se combatirá la marginación social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre generaciones y la protección de los derechos del niño.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo del 2000 propuso como meta conseguir la plena ocupación en la Unión Europea en una nueva sociedad más adaptada a las opciones personales de hombres y mujeres. Y la Agenda Social Europea, adoptada por el Consejo Europeo de Niza de diciembre del 2000, enuncia que la igualdad entre hombres y mujeres es parte esencial del modelo social europeo y que uno de los principios de actuación europeos tiene que ser el incremento en la participación femenina en el trabajo, poniendo mayor énfasis en las políticas que tienden a articular

mejor la vida familiar y la vida profesional tanto para los hombres como para las mujeres.

También en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 los Estados miembros se obligaron a eliminar las barreras que impiden la plena integración de las mujeres en el mercado laboral, y se fijaron la meta de prestar para el 2010 servicios de acogida al menos al 90% de los menores de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los niños y niñas menores de tres años.

Ya a partir de los años 80, la conciliación entre la vida familiar y laboral deja de ser una problemática abordada solamente desde las políticas de igualdad de oportunidades para ser incluida como prioridad en la Estrategia de la Política Comunitaria en Materia de Ocupación, siendo por ello un tema presente en los Planes tanto nacionales como regionales de ocupación.

La normativa jurídicamente vinculante de la Unión Europea en materia de Conciliación establece los requisitos mínimos respecto a los permisos de maternidad, fijando una baja mínima de 14 semanas ininterrumpidas (Directiva 92/85/CE); señala unos mínimos en relación a los permisos parentales y a la ausencia en el trabajo por razón de fuerza mayor. Concede tanto a las mujeres como a los hombres un permiso parental de al menos tres meses por razón de nacimiento o adopción que no podrá ser transferido al otro progenitor. También se establecen normativas en relación al fomento del trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE); establece de manera vinculante una serie de garantías para los padres y las madres que quieran ocuparse del cuidado de sus hijas e hijos (Directiva 2002/73/CE). Se han duplicado a escala europea los instrumentos políticos dirigidos a establecer orientaciones sobre cómo abordar la conciliación entre la vida laboral y familiar por parte tanto de los Estados miembros como de otros protagonistas y agentes sociales implicados; se invita a los Estados miembros a fomentar una política global destinada a hacer compatible el cuidado de los y las menores y las responsabilidades laborales a través de diferentes medidas (Recomendación del Consejo 92/241/CE).

Se fomenta la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar y en base a ello se propone una estrategia global para los Estados miembros encaminada a conseguir la conciliación, y se recogen, además, recomendaciones y medidas dirigidas a los propios Estados, agentes sociales,

empresariado, trabajadores y trabajadoras, etc. (Resolución del Consejo de 29/6/2000). Se señala la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral como refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades (Decisión del Consejo 2000/228/CE). Se fomenta el debate europeo, implicando los diferentes agentes sociales, sobre la responsabilidad de las empresas, a través de una gestión de los recursos humanos en las mismas que tienda a conseguir un equilibrio entre trabajo, familia y ocio (Libro Verde de la Comisión de 18/7/2001).

En los programas de acción comunitarios y en la política estructural desde 1991 a partir del III Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades se comenzó a insistir en la necesidad de compatibilizar la vida familiar y la profesional.

Entre los seis objetivos prioritarios del IV Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 1996-2000 está el fomento de una política de conciliación de la vida laboral y familiar con medidas concretas.

El V Programa de Acción Comunitaria 2001-2005 resalta la integración del objetivo de la conciliación como línea prioritaria de trabajo con los Estados Miembros, al igual que en el VI Programa 2006-2010 donde se destaca en este sentido que:

- Los acuerdos laborales flexibles presentan muchas ventajas. No obstante, el hecho de que muchas más mujeres utilicen esas disposiciones tiene consecuencias negativas para la posición de éstas en su puesto de trabajo y en su independencia económica.
- Como consecuencia del declive demográfico, la UE no puede permitirse ningún derroche de capital humano. Mejores guarderías permiten hallar un nuevo equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- Pocos hombres disfrutan de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial. Deberían adoptarse medidas para animarlos a que asuman responsabilidades familiares.

La política estructural europea tampoco ha permanecido al margen de este proceso de integración de los objetivos de las políticas de igualdad. Así, los Fondos Estructurales también tienen que contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente el Fondo Social

Europeo (FSE), que constituye el instrumento principal de la política estructural para el desarrollo de la ocupación y los recursos humanos en el marco de la Unión Europea.

Por último, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el seguimiento de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing +10) del 10 de marzo de 2005 incide en estrategias para conciliar la vida personal, laboral y familiar, y también se ha tratado el tema en el informe sobre la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en los asuntos de trabajo y de ocupación, de 16 de junio de 2005.

En ese orden de cosas, a pesar de que existe una legislación comunitaria que orienta a los gobiernos en sus políticas de conciliación ocupación-familia, el análisis comparado de esas políticas en la Unión Europea muestra grandes diferencias entre países. Algunos autores (LohKamp-Himmighofen, 1993), recurriendo a las siguientes dimensiones: a) los comportamientos de la actividad profesional de las mujeres (eje trabajo); b) las justificaciones de la intervención pública en la conciliación (eje político); y c) las representaciones de la familia y las obligaciones familiares (eje familia), consideran que existen tres modalidades de ajuste ocupación-familia dentro de la Unión Europea.

a) Países que articulan ocupación y familia gracias a ayudas públicas importantes.

Este es el caso de Dinamarca, Finlandia y Suecia, que articulan tasas altas de actividad continuada de las mujeres con posibilidades de periodos de ocupación a tiempo parcial y permisos parentales generosos para hombres y mujeres. Del mismo modo, es el caso de Francia y Bélgica, que facilitan igualmente la yuxtaposición de ocupación y familia, pero donde la actividad profesional de las mujeres es menos continuada que en los países nórdicos y menos ejercida a tiempo parcial. Aunque la ayuda del Estado se ha centrado más en el apoyo económico a la familia que no en proporcionar servicios públicos, también se han implantado medidas generosas para facilitar la continuidad en la ocupación cuando hay hijas/os en casa, sobre todo, mediante políticas de igualdad profesional entre mujeres y hombres.

b) Países en que ocupación y familia se suceden en secuencias temporales alternativas.

En este caso, el Estado busca de manera prioritaria preservar la institución familiar. Ejemplos importantes son países como Alemania, Austria, los Países Bajos, Italia y

Luxemburgo. Si bien estos Estados han implantado medidas para ayudar a conciliar obligaciones familiares y profesionales, lo han hecho con el presupuesto de que, en ausencia de servicios públicos para la atención de los hijos/as, uno de los progenitores, casi siempre la madre, debe abandonar su ocupación o reducir el tiempo de dedicación. Producción y reproducción se gestionan en secuencias temporales alternativas bien definidas. No se trata de promover ni la igualdad de género ni el crecimiento de la dimensión familiar, más bien estamos ante situaciones en que se refuerza la imagen tradicional del rol educativo de la madre en el hogar. En este conjunto de países, el Estado contribuye poco o nada con servicios colectivos al cuidado y la atención de los/as niños/as, y tampoco ofrece prestaciones para compensar el gasto que implica el uso de servicios privados.

c) Países en que ocupación y familia se ordenan secuencialmente y en que la intervención del Estado es muy limitada.

En este grupo los gobiernos intervienen muy poco en las dinámicas familiares: en Irlanda y en el Reino Unido, por razones de principio de no-intervención pública en la vida privada; en Grecia, España y Portugal, porque han dado prioridad presupuestaria a problemas sociales juzgados más urgentes, como las altas tasas de paro y exclusión social. La intervención del Estado para facilitar la conciliación ocupación-familia es inexistente, aunque hay una adhesión formal a los objetivos comunitarios de una política de conciliación entre vida profesional y familiar. Las familias hacen uso de servicios privados de guarderías o recurren a la familia próxima y, en consecuencia, las solidaridades familiares son básicas para explicar el funcionamiento y la organización de la vida cotidiana cuando hay hijos/as pequeños/as u otras personas dependientes.

5. Principales obstáculos para la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social.

En el caso español, diversos estudios (Brullet, 2000; Carrasco *et al.*, 1994 y Cardús *et al.* 2002) muestran los tremendos “malabarismos” que los trabajadores y especialmente las mujeres trabajadoras realizan para conciliar vida laboral y ámbito doméstico.

En este sentido, un estudio realizado por GPI Consultores para el Instituto de la Mujer (2005) refleja que para casi la mitad de la población consultada la compatibilización de la vida familiar y laboral es algo “complicado”, e incluso “muy complicado”; y esta

apreciación es mayor en las mujeres (donde se supera el 50%) y, sobre todo, en las mujeres de familias donde hay presencia de menores de 14 años y/o mayores de 65 (donde el porcentaje se acerca al 60%).

Así, según un estudio sobre las estrategias de compatibilización familia-empleo, la mayor dificultad para compaginar estos dos ámbitos son las siguientes:

Tabla 9. La mayor dificultad para compatibilizar empleo y familia (%).

Enfermedades de los/as niños/as	36,5
Falta de coordinación horarios laborales y escolares	23,6
Vacaciones escolares	20,8
Distancia casa-trabajo	5,5
Falta ayuda pareja	6,1
Otros problemas	1,5
Ningún problema	5,5

*Los datos se refieren a madres trabajadoras que viven con al menos un/a hijo/a de menos de 18 años.

Fuente: Tobío, C. (2005): *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*.

Por tanto, las mujeres en su día a día se enfrentan principalmente con los siguientes problemas para conciliar su vida laboral, familiar, personal y social:

- a) a pesar de tener un/a niño/a pequeño/a deben trabajar a tiempo completo y la participación de los padres en las tareas domésticas es mínima,
- b) los servicios colectivos de cuidado de niños son escasos,
- c) los permisos laborales para el cuidado de los hijos no están retribuidos, y
- d) la mayoría de los centros escolares abren sus puertas en horarios que no coinciden con los laborales.

Algunos/as autores/as, como veremos en el punto siguiente, han encontrado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) una vía de solución a estos problemas de conciliación entre los diferentes ámbitos de la vida, especialmente para las mujeres.

6. El papel de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) en la conciliación de la vida, laboral, familiar, personal y social.

En estos últimos años, gracias a las nuevas tecnologías, se ha desarrollado una nueva forma de comunicación a través de Internet.

Internet puede definirse como una “red de redes” de ordenadores que comparten datos y recursos de la que se nos permite tener acceso a información y comunicarnos con otras personas. La rebaja de los costes de conexión, las mejoras tecnológicas y la llegada masiva de los ordenadores personales a los hogares está produciendo un incremento exponencial de las personas usuarias y ha provocado que Internet pase de ser un recurso para la investigación en las universidades y los servicios de defensa (ya que éste fue su origen) a convertirse en un instrumento de comunicación al que muchas personas pueden tener acceso.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) son el conjunto de tecnologías utilizadas para procesar y transmitir información en formato digital y han definido un nuevo modelo de relación entre las personas, sin límite de distancias ni de tiempo. Todo este proceso en que la ciudadanía está inmersa ha dado pie a lo que se llama la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

En este sentido, la actual Sociedad de la Información y del Conocimiento, y las TIC's que la ha han hecho posible, ofrece una gran oportunidad para tratar de corregir los desequilibrios y las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de las mujeres en todos los ámbitos. De hecho, uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actualmente es la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, sobre todo para las mujeres, ya que, como hemos comentado más arriba, es evidente que todavía los trabajos domésticos, el cuidado de los hijos y las hijas y las gestiones administrativas de los hogares continúan siendo una responsabilidad femenina. Además, debido en muchos casos a la incompatibilidad o rigidez de los horarios del ámbito laboral y escolar, la mujer tiende a limitar sus posibilidades profesionales.

En estas situaciones, las TIC's pueden resultar un instrumento muy útil para conseguir la conciliación, ya que resuelven dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia.

Efectivamente, todos los estudios demuestran que las TIC's permiten hacer el trabajo en menos tiempo y, además, posibilitan estar conectada o conectado al lugar de trabajo a través de la red, ya sea para buscar información, enviarla, comunicarse o, incluso, hacer reuniones.

Por estos mismos motivos, las mujeres deberían de ser las grandes usuarias de las TIC's, pero si observamos los datos, nos encontramos con un panorama completamente diferente. Según el informe de Uso de las TIC's en los hogares y por los individuos publicado por Eurostat en 2007, la diferencia en el uso entre hombres y mujeres es de 9 puntos porcentuales en los países de la Unión Europea (EU25), y en el caso del Estado español, esta diferencia se amplía hasta 10 puntos, lo que nos sitúa a la cola no sólo de la Europa de los 15, sino también de los 25. El país europeo con mayor índice de igualdad respecto al uso de Internet es Finlandia, donde aparece ligeramente una proporción más grande respecto al uso por parte de las mujeres (71%) que de los hombres (70%). También en los países bálticos, aunque presentando índices globales de acceso más bajos, las diferencias por sexo son prácticamente imperceptibles.

Aún así, cada vez son más las mujeres que hacen uso de las TIC's y estudios como el publicado en el año 2000 por la Comisión de Asuntos Sociales y Económicos de las Naciones Unidas, *Development and International cooperation in the twenty-first century: the role of information technology in the context of a Knowledge-based global economy*, enaltecen las posibilidades de las TIC's para la erradicación de la pobreza, la promoción del desarrollo sostenible, la aceleración del desarrollo, etc.

Pero en lo que atañe al género, para Haraway, "las TIC's en sí mismas contribuyen a la producción y reproducción de estereotipos sexuales que articulan nuestras formas de pensamiento. Las tecnologías producen transformaciones fundamentales en la estructura del mundo, hasta el extremo de que si las tecnologías de la comunicación dependen de la electrónica, la fabricación de nuestras ideas, de lo que imaginamos, depende íntimamente también de la electrónica" (Haraway, 1996). Pero justamente porque las tecnologías producen y reproducen los estereotipos sexuales de las

sociedades donde se imbrican, también reproducen el prisma de la dominación masculina (Burkle, 1998).

En este sentido, el patriarcado ha sido definido como “el sistema ideológico que ordena y clasifica el mundo de forma desigual entre hombres y mujeres bajo los principios de jerarquía, subordinación y opacidad, los cuales están presentes en todas las estructuras organizativas de la sociedad” (Blat, 1994) y, por tanto, “nuestra cultura está impregnada de una serie de significados de género que derivan de un elenco de obstáculos y barreras tanto externas (estructurales, sociales, etc.) como internas (resistencias, miedos, suspicacias, etc.) para las mujeres” (Jiménez, 2004) que pueden resultar el germen de la brecha digital de género, de su carácter y amplitud.

Tal y como hemos mostrado anteriormente a través de datos, la brecha digital de género es una realidad presente en nuestra sociedad. La lucha por disminuir esta brecha debe traducirse necesariamente en la articulación de diferentes medidas políticas, económicas y educativas en diversos niveles (local, regional, estatal e internacional) para conseguir que se incluyan las cuestiones de género en el centro del debate social de forma efectiva. Las acciones que se definan tienen que significar un avance en relación a la introducción de las nuevas tecnologías en la agenda política. El acceso de las mujeres a las TIC's es un paso necesario para garantizar la igualdad real de oportunidades. La promoción de redes de contacto, la educación y la capacitación, la libertad de expresión, los derechos humanos y la ocupación a través de las nuevas tecnologías no son solamente enfoques innovadores, sino todo un proyecto de inclusión y democratización que nos compromete a todas y todos. Y es que las TIC's son reconocidas por los organismos oficiales como la clave del futuro.

En la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (WSIS), su primera fase ha significado un espacio de debate sobre las relaciones de dominio en la Era Digital. La eliminación de las barreras de género es una aspiración que se ha concretado en los documentos de la Cumbre y ahora sólo falta su cumplimiento.

De hecho, las mujeres siguen siendo discriminadas por considerarse ajenas a lo técnico, pero la construcción de una Sociedad de la Información no es un manual de informática ni un catálogo de enlaces, sino ir hacia nuevas formas de asociación en los distintos ámbitos en que la persona se desenvuelve. Relaciones equitativas en este campo significa contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio marcados por la ONU en el 2000, superando las prácticas impuestas por la división sexual del trabajo.

Por eso, si las mujeres están presentes en las TIC's de una manera sesgada, no pueden ser beneficiarias de estas posibilidades, ni utilizarlas para el beneficio de la sociedad.

En este sentido, son numerosas las autoras (Bonder, 2002; Alario y Anguita, 2000; Alemany, 1999; entre otras) que consideran que no es extraño que los ordenadores estén asociados emocionalmente y culturalmente con los hombres y que las mujeres tengan actitudes de rechazo hacia las tecnologías mientras que han de adaptarse a una cultura que les es impuesta y con la que no se sienten identificadas.

En esta línea, las implicaciones de las TIC's se traducen en la falta de equidad para las mujeres en tres ámbitos (Jiménez, 2004):

- El uso de las TIC's
- La formación y empatía hacia las TIC's
- El contenido de las TIC's

A la hora de analizar el uso que se realiza de las TIC's, podemos describir diversas variables que inciden: la edad (no olvidemos que las TIC's son de nueva creación y que Internet es una herramienta relativamente joven), la variable geográfica (hay lugares donde el acceso a la red es prácticamente inexistente a causa de la dificultad de conexión), la formación (el nivel cultural incide sobre la posibilidad de conocer las TIC's), factores económicos (las TIC's necesitan una mínima inversión en maquinaria y mantenimiento) y la variable sexo, ya que como hemos indicado anteriormente existen diferencias de uso de las TIC's y de Internet en general entre hombres y mujeres, dando lugar a la brecha digital de género.

La brecha digital de género es un concepto relativamente reciente que viene a definir la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres en relación a su incorporación y participación en la Sociedad de la Información. Esta brecha se intensifica a través de diferencias socioeconómicas, de edad y nivel educativo y, por tanto, su superación implica a numerosos agentes e instancias políticas, sociales y educativas, etc. Como afirma Pérez Sedeño (2004), "el objetivo fundamental debe ser que ciudadanos y ciudadanas tengan más posibilidades de información, participación, integración e inserción en el mercado laboral y la sociedad en general".

Por tanto, el progresivo avance de la Sociedad de la Información demanda una urgente integración de las mujeres en el campo tecnológico en todos sus niveles, tanto de contenido (llamado producción) como de uso. Para disminuir la brecha digital de género hay que potenciar una mayor presencia de las mujeres en el campo tecnológico, no sólo como usuarias, sino también y sobre todo, como productoras y creadoras, ya que tal y como analizaremos más adelante, tanto el contenido como el modelo actual de Internet son androcéntricos. En este punto, es importante resaltar programas como UPC-Dona de la Universidad Politécnica de Cataluña cuyo objetivo es incrementar el número de mujeres en las carreras relacionadas con las TIC's (informática, telecomunicaciones, etc.).

Las mujeres permanecen apartadas de los ámbitos de reflexión y de producción de las TIC's y, por tanto, de los espacios de toma de decisiones, lo que refuerza la idea de que el "techo de cristal" existe (llamado así por su invisibilidad e impermeabilidad), que simboliza el hecho de que las mujeres no pueden sobrepasar ciertas barreras para llegar a los lugares de decisión. Este techo de cristal existe en todos los sectores (económico, político, laboral...) y también en las TIC's.

Para Rubio (1996), el techo de cristal incluye numerosos factores tanto externos como internos que dificultan el acceso a las TIC's para las mujeres. Tal y como detallan Jiménez y de Pablos (2007), hay cuatro puntos fundamentales:

1. La concepción y el desarrollo en clave patriarcal. La participación de la mujer en las fases en que se concibe la tecnología no sólo aportaría, muy probablemente, nuevos lenguajes y estilos lingüísticos, sino también introduciría cambios en la forma de concebir y de programar la informática fruto de características diferenciadoras de su identidad cultural de género. La socialización de las mujeres transcurre por el desarrollo de formas de pensamiento no lineales, asociativas y muy vinculadas a cuestiones prácticas. Según Bonder (2002), "esta modalidad de pensamiento femenina no está representada en el pensamiento racionalista, lineal y abstracto que caracteriza la programación concebida desde la cultura patriarcal".
2. El uso de lenguajes técnicos. La cultura de referencia inscribe en las TIC's códigos de género (modelos de comunicación, lenguajes, estilos de pensamiento, etc.) que poseen características patriarcales que desestabilizan las pautas de identificación cultural de género de las mujeres y generan

resistencias. De Pablos (2001) considera que los lenguajes utilizados en la informática tienen un origen y sobre todo una aplicación colectiva, social; y la historia de estos lenguajes y sus usos resulta determinante para entender sus significados. Estudios como el de Anguita y Ordax (2000) o el de Caprile *et al.* (2008) en el contexto educativo ponen de manifiesto la falta de uso de terminología técnica por parte de las jóvenes como una cuestión de estilos lingüísticos vinculados al género y no tanto al desconocimiento de los términos.

3. La doble jornada laboral. La situación de acceso de la mujer a las TIC's está supeditada a la organización del tiempo. Como ya hemos señalado en otro apartado del presente informe, numerosos estudios ponen de manifiesto la desigualdad en la ocupación del tiempo entre hombres y mujeres. Así, estas últimas, por la carga de valores estereotipados, asumen un alto porcentaje de tareas relacionadas con el cuidado del hogar y de los familiares dependientes, a lo que se tiene que añadir la carga del trabajo remunerado. Este tiempo invertido por las mujeres es libre para los hombres. Las condiciones de acceso a las TIC's deben tener en cuenta la problemática del tiempo con la que se enfrentan las mujeres por el hecho de ser las principales proveedoras de atenciones (Pérez Sedeño, 2004).

4. La dimensión emocional. La participación y la integración efectiva de la mujer en el campo tecnológico excede las barreras de tipo estructural para instaurarse en las emociones. Para Rebollo (2004), las emociones son herramientas de que disponemos las personas para relacionarnos con el entorno y con nosotros mismos. Tienen relación con las creencias sobre nosotros mismos y en mundo en que vivimos. En este sentido, constituyen la base de las relaciones que mantenemos con el mundo tecnológico. Así, un estudio realizado por Anguita y Ordax (2000) delimita algunas resistencias mostradas por chicas ante situaciones de aprendizaje con ordenadores en el contexto escolar.

En relación a la brecha digital de género, hay muchas teorías sobre la relación más cercana de los hombres con las máquinas (tecnofilia) y sobre la relación más distante de las mujeres (tecnofobia). El ordenador como producto cultural se ha representado en muchos discursos como parte de una relación amorosa entre el hombre y la máquina (Sofía, 1998), estimulando la tecnofilia masculina, que se toma como norma. Las mujeres, mientras, se apartan de esta norma y son

catalogadas como tecnofóbicas (Bonder, 2002, Boulianne, 2003; Escofet y Rubio, 2004).

Pero si profundizamos un poco más en analizar las razones que provocan esta situación, encontramos las conclusiones de González y Pérez Sedeño (2002) para los que los estudios feministas en el campo de la educación revelan la desigualdad de condiciones entre chicos y chicas, tanto en los programas formales (los contenidos enseñados) como en los programas ocultos (las aspiraciones, expectativas y comportamientos de profesores/as y alumnos/as). Diversos estudios realizados en el ámbito universitario sobre la situación de las mujeres en los campos relacionados con la tecnología y la informática (Castaño, 2005, 2008) ponen de manifiesto los mecanismos que las llevan a abandonar estas áreas. Así, la pérdida de autoestima y confianza de las mujeres en sus propias posibilidades desemboca en una pérdida de interés (Alario y Anguita, 2000). En este sentido, las instancias públicas deben definir políticas para luchar contra este “techo de cristal” resultante de la situación sesgada de la mujer y hacer atractivas las TIC's para las mujeres en lo que se llama “generación de estados de sensibilización”.

La base fundamental es la coeducación en las TIC's y para ello es imprescindible formar al profesorado en estos temas para que incorporen la visión de género en la formación que imparten y para que apliquen nuevos usos de la red para luchar contra la brecha digital de género. En este sentido, las web como espacios orientados a la educación primaria pueden convertirse en una fuente potencial de recursos educativos, cuyos usos pedagógicos fomenten la construcción de identidades de género alternativas y, con ello, potencien la sensibilización de las mujeres hacia el campo tecnológico, a pesar de que no todos los recursos que nos ofrecen las páginas web son útiles (Jiménez, 2003).

La coeducación es importante ya que es necesaria, aunque como se suele decir, no suficiente. Y es que para hacerlo posible se deben tener en cuenta otros factores, como el planteamiento de los contenidos de Internet.

Por ello nos debemos preguntar cuáles son las prioridades que deben incorporar las TIC's para ser significativas para las mujeres. La creación de redes sociales a través de Internet posibilita, no sólo difundir ideas utilizando esta herramienta barata, rápida y mundial, sino también definir nuevas propuestas de manera comunitaria y más visible. Así, las mujeres también han de crear redes, espacios

donde compartir proyectos, conocer buenas prácticas, coordinarnos... En definitiva, estar informadas y a la vez informar de sus proyectos: tejer redes para el empoderamiento de las mujeres.

En este sentido, ya hemos comentado la gran posibilidad de ayuda que representan las TIC's como instrumento para ahorrar tiempo de trabajo para poder conciliar. En los últimos años, se ha estudiado mucho sobre el descenso del tiempo dedicado por las mujeres a los trabajos del hogar gracias a los cambios tecnológicos (Gershuny y Robinson, 1988). Estos cambios se refieren a los electrodomésticos, pequeñas herramientas programadas para hacer el trabajo del hogar en menos tiempo y con menos esfuerzo. Además, tal y como señala Judy Wajcman, cuando las TIC's entraron en los hogares, al igual que en el mundo laboral, cambiaron la naturaleza y el significado de las tareas, así como crearon algunas nuevas; por ejemplo, tanto los mecanismo domésticos como las TIC's tienen la capacidad de permitir las multitareas y la remodelación de los tiempos, consiguiendo su reestructuración (Wajcman, 2006). En este sentido, los estudios sociales de ciencia y tecnología sugieren que los dispositivos tecnológicos tienen impresos "guiones de género" o agendas que definen los/as usuarios/as apropiados/as. De hecho, una noción amplia de la tecnología como una cultura nos proporciona una explicación más convincente de cómo el trabajo –y los dispositivos tecnológicos que se utilizan- tiene una marca de género y cómo la identidad está vinculada a estos dispositivos. Una aproximación desde los estudios sociales de género y tecnología argumentaría que estos artefactos están en sí mismos inscritos en significados con marca de género que modelan su uso y diseño y, por tanto, nos ayudaría a explicar por qué grupos específicos de personas, en este caso de hombres y mujeres, están invitados e inhibidos de los dominios y actividades tecnológicas.

Si analizamos los beneficios que las TIC's comportan, veremos que son diversos y que, todos ellos sumados, facilitan instrumentos para las mujeres especialmente para:

- Crear dinámicas de conciliación: tal y como hemos dicho, las TIC's permiten deslocalizar el trabajo y hacer tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (la familia, el ocio, el propio cuidado, el asociacionismo...)

- Visibilizar a las mujeres –muy olvidadas en los medios de comunicación clásicos- y los temas que les incumben, incrementando la posibilidad de que sean temas de la agenda política y social.
- Crear redes de hombres y mujeres feministas que apoyen el cambio social. En este punto es muy importante todo el trabajo llevado a cabo por el movimiento social llamado ciberfeminismo.
- Democratizar y desjerarquizar la información para socializar la ciudadanía, ya que está al abasto de todas las personas que estén conectadas sin diferencia de género.

Por tanto, las TIC's son útiles en muchos ámbitos de nuestra vida diaria, pero las TIC's también tienen sus limitaciones y sus efectos negativos. Para comenzar, el acceso a los ordenadores es todavía caro; tanto el hardware (los ordenadores en sí) como el software (programas que necesita el ordenador para ser utilizado) y el precio de la conexión a Internet (módem, ADSL, satélite, etc.) son caros y ello provoca que el acceso a Internet no esté al alcance de todo el mundo. Además, hay dos variables más que dificultan el uso de las TIC's. Una es que no todos los territorios tienen una buena conexión a Internet (especialmente, las zonas rurales) y la otra consiste en que se tiene que disponer de un mínimo de conocimientos para conectarse y formar parte de la Sociedad del Conocimiento. Además, la actualización constante de productos, aunque es positiva, también puede tener efectos adversos ya que incrementa generalmente el precio y requiere formación prácticamente continuada.

Por tanto, como conclusión, podemos decir que las TIC's son un recurso muy útil para incrementar la posibilidad de conciliación, por un lado, y crear un nuevo tipo de comunicación y de espacio relacional: el llamado ciberespacio. Este ciberespacio permite un modelo de relación entre personas sin límites de distancia y de tiempo y poniendo en entredicho el modelo patriarcal existente.

Pero las TIC's comportan también ciertos problemas de acceso que si no se tienen en cuenta pueden derivar en discriminación y desigualdad. Uno de estos problemas es la brecha digital de género, que no es más que la constatación de que las mujeres no acceden al ciberespacio con la misma facilidad que los hombres, debido al tipo de socialización y a la educación.

CAPÍTULO 3:

EL TELETRABAJO

1. El trabajo en la economía y la sociedad del conocimiento

Como ya introducíamos en el capítulo anterior, la irrupción de las nuevas tecnologías está transformando profundamente la economía y la sociedad y la manera cómo ésta se organiza. Estas tecnologías que denominamos Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) y que comprenden, según Vilaseca (2004) "el conjunto convergente de aplicaciones de microelectrónica, informática, telecomunicaciones, optoelectrónica y los recientes avances de la ingeniería genética, son aplicables masivamente en la esfera económica y utilizadas para un gran número de usos sociales". Son precisamente estas tecnologías, el conocimiento y los usos que permiten lo que han configurado la actual llamada economía y sociedad del conocimiento

Continuando con Vilaseca, el impacto de las TIC's en la sociedad actual se puede observar desde diferentes perspectivas. Por un lado, a través de la utilización de las TIC's en la producción de ramas de actividad tan importantes como la automoción, la industria química, la farmacéutica o las finanzas. Pero también en otras ramas de producción tradicionalmente menos intensivas como la industrial textil o la distribución comercial. Así, "la economía del conocimiento no sólo se fundamenta en las empresas del núcleo digital de la actividad económica (las llamadas *empresas punto com*), sino que la gradual incorporación productiva del saber también se manifiesta a través de cambios en la oferta (nuevas maneras de hacer negocio, de trabajar, de interacción entre empresas, de innovación, etc.) y cambios en la demanda (nuevas maneras de consumir, cambios en los mecanismos inversores o transformaciones en las relaciones exteriores) de la economía generados por el uso intensivo de las TIC's y de los contenidos digitales." (Vilaseca, 2004).

En síntesis, si en la economía y la sociedad global del conocimiento los aumentos de productividad y de competitividad se basan, entre otras, en las capacidades de aprendizaje, en la innovación, en la flexibilidad y en las iniciativas emprendedoras de

los agentes económicos, no hay duda de que uno de sus principales fundamentos es el trabajo. En este sentido, es importante señalar que, aunque los efectos del progreso tecnológico sobre el mercado de trabajo han estado ampliamente estudiados, en los últimos años ha coincidido en muchos países un fuerte proceso de innovación tecnológica que no se ha trasladado en toda su magnitud al mercado de trabajo. Este hecho sugiere que “las interacciones entre la incorporación del conocimiento en la actividad económica, a través de las tecnologías digitales, y su impacto sobre el mercado de trabajo son, como mínimo, complejas” (Vilaseca, 2004).

2. Definición de teletrabajo

En una economía y sociedad que depende cada vez más de la producción y difusión de conocimiento, el trabajo adquiere, nuevamente, una relevancia significativa (Osterman, Kochan, Locke y Piore, 2001), pero principalmente un nuevo tipo de trabajo: el trabajo en red. En otras palabras, la creciente utilización de las TIC's como instrumento para añadir valor a una producción a la que se le requieren dosis crecientes de conocimiento define un nuevo tipo de trabajo que según Vilaseca (2004) se sostiene en tres pilares:

1. El trabajo en la economía del conocimiento requiere un nivel educativo, unas habilidades y competencias particulares. El trabajo en red se fundamenta en las capacidades para la toma de iniciativas y en el reciclaje ante las necesidades del momento y, por tanto, el aprendizaje continuado y la formación en el puesto de trabajo pasan a estar en el centro del escenario del desarrollo profesional.
2. Este nuevo trabajo formado y flexible no puede desarrollar íntegramente sus capacidades en un entorno económico y empresarial rígido y tradicional. En este sentido, la bibliografía existente muestra que hay una correlación entre el uso intensivo de las TIC's, la flexibilización organizativa y el trabajo altamente cualificado (Osterman, 2002; Bresnahan, Brynjolfsson y Hitt, 2000; Lindey, 2002; Zeitling y Trubek, 2003).
3. La retención del talento ha definido nuevas políticas retributivas basadas en prestaciones no necesariamente económicas pero que comportan, como

contrapartida, por parte del/de la trabajador/a un elevado grado de exigencia y compromiso con el proyecto empresarial.

Esta visión del trabajo en red en la economía del conocimiento nos conduce, según Vilaseca, hacia la distinción entre el trabajo autoprogramable –la ocupación formada, flexible y con capacidades de autoorganización- y el trabajo genérico – y el de los trabajadores sin una calificación concreta ni habilidades especiales que, además, se puede ocupar con una combinación de máquinas, trabajo local y trabajo exterior-. En este contexto, la estabilidad laboral y salarial va dejando paso a un sistema productivo y de trabajo basado en la flexibilidad, de manera que la ocupación autónoma, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, la subcontratación, el trabajo por objetivos y los modelos de remuneración variable van ocupando un espacio creciente en el mundo laboral. En resumen, la flexibilidad laboral, los modelos de trabajo variable, la diversidad en las condiciones de trabajo y la individualización de las relaciones laborales son las características sistémicas del mercado de trabajo en la economía del conocimiento (Castells, 2001). La tabla 10 recoge las principales transformaciones laborales vinculadas con la irrupción del trabajo en red en la economía del conocimiento.

Tabla 10. Principales transformaciones laborales en la economía del conocimiento.

Características del trabajo	Economía del conocimiento	Economía industrial
Tecnologías básicas e incidencia laboral	Tecnologías de la información y la comunicación (TIC's). Sustitución de habilidades mentales	Tecnologías de aplicación industrial. Sustitución de habilidades manuales
Producción y organización empresarial	A medida/diferenciada. Empresa red que hace <i>e-business</i>	Estándar. Redes de empresas con organización taylorista, fondista o toyotista
Factor productivo relevante	Conocimiento y trabajo no manual	Capital físico y trabajo manual
Formación requerida	Formación continua y formación en el puesto de trabajo	Formación reglada y estándar para toda la vida
Habilidades	Innovación y flexibilidad	Experiencia y constancia
Tipo de trabajo	Autoprogramable	Genérico
Remuneración	Flexible	Fija
Organización del trabajo	Organización red: división del trabajo basada en el	Organización clásica: división del trabajo basada en la división de

	conocimiento, equipos multidisciplinarios, trabajo por objetivos, relaciones en red y toma de decisiones descentralizada	tareas, trabajo individual y agrupado en áreas funcionales, jerarquía piramidal y toma de decisiones centralizada
Compromiso	Superior al exigido contractualmente	Igual o inferior al exigido contractualmente
Relación con la empresa	Individual	Colectiva, a través de los mecanismos sindicales de intermediación
Valor corporativo	Flexibilidad	Estabilidad

Fuente: Vilaseca, J. (coord.) (2004): *El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. CTESC.

En este marco general de progresiva consolidación de un trabajo formado, basado en el conocimiento, con capacidades en la organización del trabajo y con un valor añadido creciente generado por sus interconexiones en red, en las últimas dos décadas ha aparecido un tipo concreto de trabajo en red: el teletrabajo.

Antes de entrar a hablar propiamente de lo que es el teletrabajo, es importante, ni que sea brevemente, distinguirlo de otros conceptos laborales que hacen referencia al trabajo a distancia o a las conexiones entre las tecnologías y el mercado laboral. Como hemos indicado anteriormente, el teletrabajo se inscribe en un marco general de consolidación del trabajo en red (*networking*), como principal instrumento productivo y organizativo de la economía y la sociedad del conocimiento. En este marco, diversos/as autores/as han desarrollado otros conceptos que, aunque en algunos casos son considerados como sinónimos del teletrabajo, significan cosas diferentes. Algunos de estos términos son el *telecommuting*, que hace énfasis en la posibilidad de trabajar sin desplazamientos (Nilles, 1973); el *remote working* o *remote work*, que hace incidencia en el trabajo a distancia realizado fuera del entorno laboral principal con el apoyo de equipos informáticos y de telecomunicaciones; el *homeworking* o *electronic homework*, que incide en la posibilidad de trabajar desde casa, incluso utilizando las tecnologías digitales, o el *out-work*, que hace referencia al trabajo exterior (Berch, 1985).

Etimológicamente, el término teletrabajo proviene de las palabras griega y latina *telou* y *tripaliare* que significan “lejos” y “trabajar” respectivamente. Pero, aunque etimológicamente teletrabajo signifique “trabajo a distancia”, algunas aproximaciones posteriores han añadido significado a esta primera visión.

Así, el concepto de teletrabajo surgió en los Estados Unidos a mediados de los años 70 dentro del contexto de la crisis del petróleo cuando se constató que “si una de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, los Estados Unidos no tendrían necesidad de importar petróleo” (Nilles, 1976:4). En este marco, el teletrabajo fue rápidamente visto como una solución a una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales, ya que se suponía que a través del teletrabajo no sólo se reduciría el tráfico de las ciudades, sino que también se crearían nuevas oportunidades para la ocupación de personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad e, incluso, mejoraría la calidad de vida de los/as trabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Angell 2000, Nilles 1976, McLuhan y Powers 1989, Toffler 1980).

Desde entonces, las definiciones de teletrabajo han estado tan numerosas que actualmente incluso algunos/as autores/as señalan que una de las principales dificultades a la hora de estudiar este tipo de organización de organización del trabajo es la falta de una definición consensuada que permita comparar estudios realizados en otras épocas y en otros contextos (Sullivan, 2003).

En este sentido, si analizamos la bibliografía sobre el tema, nos encontramos con definiciones de carácter general para las que el teletrabajo sería una forma de trabajo remoto que implica el uso de las TIC's (por ejemplo, Gillespie y FENA, 1996; Kerrin y Hone, 2001; Wikström et al., 1997).

Otras definiciones más específicas, en primer lugar, se centran en su potencial para evitar los desplazamientos, como la primera ya indicada por Nilles utilizando el término *telecommuting* que rápidamente se equipararía al de teletrabajo (*telework*) por algunos autores/as americanos/as y la mayoría de los/as europeos/as (Huws et al., 1990; Kurland i Bailey, 1999; Qvortrup, 1998; Saxena i Mokhtarian, 1997).

En segundo lugar, otro de los elementos fundamentales en la definición de teletrabajo para distinguirlo de otras formas de trabajo descentralizado o de trabajo en casa es el uso de las TIC's (ordenador, fax, teléfono, Internet, etc.), aunque con algunas excepciones como, por ejemplo, Ellison (1999), que utiliza el término teletrabajo para referirse al trabajo remunerado realizado en casa sin referirse al papel de las tecnologías. De hecho, algunos autores como Pliskin (1997) van más allá y diferencian

entre teletrabajo y equipos virtuales, en el sentido de que el primero sería trabajar desde casa a través de las TIC's y los segundos serían una forma más avanzada de teletrabajo en la que las TIC permitirían crear equipos de trabajo dispersos en diferentes localizaciones.

Un tercer eje fundamental de las definiciones de teletrabajo es el lugar donde se realiza la actividad. En este sentido, algunos/as investigadores/as han definido el teletrabajo como el trabajo realizado en casa –deberíamos de añadir remunerado para no confundirlo con el trabajo doméstico- (por ejemplo, Schepp i Scheppm 1995; Teo y Lim, 1998), aunque cada vez más se incluyen dentro de esta definición una gran variedad de localizaciones (telecentros, *telecottages*, *call centres*...) y se enfatiza la distancia (por ejemplo, Baruch, 2000; Lamond et al., 1998) por la cual se entiende una ubicación espacial alejada del lugar físico que la organización destina habitualmente a sus empleados/as o bien una ubicación alejada del lugar donde se entrega el resultado final del trabajo (Vilaseca, 2004).

En cuarto lugar, la proporción de tiempo que se trabaja remotamente es un criterio tomado en consideración en algunas definiciones de teletrabajo (Huws et al., 1990; Wikström et al., 1997) como, por ejemplo, la de la Asociación Internacional de Teletrabajo (ITAC) que señala que el teletrabajo es “una adaptación del trabajo en la que los empleados trabajan en un lugar alternativo al menos 8 horas cada dos semanas y que facilita la reducción del tiempo y la distancia mediante la conexión con los empleados” (citado en Vilaseca, 2004:16).

Finalmente, uno de los criterios más controvertidos y discrepantes a la hora de analizar qué es el teletrabajo es el tipo de relación contractual o vinculación que se debe establecer para que pueda ser considerado como tal, y si los/as trabajadores/as autónomos/as se pueden considerar o no personas que teletrabajan. En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) y autores como Martín Flórez (1995) u Ortiz Chaparro (1996) consideran teletrabajadores/as exclusivamente las personas que teletrabajan a distancia por cuenta ajena, mientras que gran parte de los/as autores/as, aunque los/as incluyen, consideran que los/as autónomos/as y los/as teletrabajadores/as por cuenta ajena deben ser tratados/as como categorías separadas, ya que diferentes investigaciones muestran que los/as autoempleados/as tienen experiencias sustantivamente diferentes sobre lo que supone trabajar en casa (Jurikm 1998; Rowe i Bentley. 1998). A pesar de esta constatación, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1995) y la Comisión

Europea (2000) sugieren una visión amplia del teletrabajo que comprendería también el trabajo por cuenta propia.

En conclusión, la construcción de conceptualizaciones y definiciones del teletrabajo en casa que son utilizadas en la investigación académica han estado un gran área de debate en las últimas décadas, como también lo han estado sus diferentes tipologías.

3. Tipologías de teletrabajo

La heterogeneidad y la evolución del teletrabajo dificultan el establecimiento de las tipologías. Aún así, siguiendo a Vilaseca, a continuación se presenta una primera clasificación siguiendo ocho criterios diferenciados (véase tabla 11): el criterio de localización (según la ubicación geográfica desde donde se realiza el teletrabajo), el criterio de temporalidad (según los días de la semana, el mes, etc., en que se realiza el teletrabajo), el criterio del horario laboral (según el tipo de jornada), el criterio técnico (según la conexión utilizada en el teletrabajo), el criterio de la cadena de valor (según el lugar que ocupa el teletrabajo en el ciclo de producción), el criterio de relación contractual (según el estatus de la ocupación) y el criterio de la retribución (según el tipo de contraprestación del trabajo).

Tabla 11. Tipologías del teletrabajo

Crterios	Tipos de teletrabajo
Localización	En el domicilio Móvil En telecentros, en centros de recursos compartidos o oficinas satélites
Temporalidad	Permanente Alternado
Horario laboral	A tiempo completo A tiempo parcial
Técnico	Conexión permanente (<i>on line</i>) Conexión en el momento necesario (<i>off line</i>)
Cadena de valor	Proyectos internos Actividades externalizadas
Estatus de ocupación	Relación empresario-empleado (subordinación) Relación autónomo-cliente (no subordinación)
Comunicación	<i>Off line</i> <i>On line</i> : - En un sentido (<i>one way line</i>) - Interactivo (<i>two way line</i>)

Retribución	Salario fijo Salario fijo más variable A precio hecho Por unidad de tiempo
-------------	---

Fuente: Vilaseca, J. (coord.) (2004): *El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. CTEESC.

4. El teletrabajo y la conciliación de la vida, laboral, familiar, personal y social

A finales de los años noventa, algunas autoras (Bailey y Kurland, 2002 y Tremblay, 2002), vieron en el auge de las TIC's, y su implementación masiva en el mercado laboral, enormes posibilidades para potenciar la conciliación entre el ámbito laboral, familiar, personal y social. Concretamente, el teletrabajo se perfiló como la solución idónea para esa articulación.

No en vano, según el informe Prácticas de Trabajo Virtual y Teletrabajo en el Sector TIC en España (2008), las principales motivaciones de las empresas para introducir programas de teletrabajo son:

- Mejorar la conciliación trabajo-familia de los/as empleados/as.
- Mejorar la satisfacción laboral de los/as empleados/as.
- Aumentar la productividad.
- Mejorar los procesos de trabajo de la compañía.
- Reducir el tiempo total de desplazamiento de los/as empleados/as.
- Facilitar el trabajo en equipo.
- Mejorar el sistema de trabajo y comunicación de los/as empleados/as que trabajan en movilidad fuera de su oficina habitual (visitando clientes/as, visitando diferentes oficinas, viajando, etc.).

No obstante, exámenes más atentos muestran que la situación es más complicada de lo que preveía el optimismo inicial. Por ejemplo, la decisión de optar, o no, por desarrollar teletrabajo depende, entre otras importantes variables, de la categoría ocupacional o del género. Se ha observado que las mujeres que teletrabajan se concentran en tareas relacionadas con la contabilidad, la traducción, la redacción o el trabajo de secretariado y, por tanto, la decisión de teletrabajar la realizan conjuntamente con sus superiores. Por el contrario, los hombres que teletrabajan se concentran en tareas ejecutivas, de dirección, técnicas o profesionales, y toman la decisión de teletrabajar, normalmente, ellos mismos; por supuesto que algunas

mujeres en estos puestos tienen las mismas ventajas, pero son escandalosamente menos numerosas.

Diversos estudios (Mirchandani, 2000) han señalado que, curiosamente, existen dos imágenes contradictorias del teletrabajo tanto en los discursos populares como en la literatura académica. Por un lado, el teletrabajo desde casa se presenta como una actividad que puede proporcionar a las personas una plena y exitosa integración de su vida laboral, familiar, personal y social. Sin embargo, por otra, no resulta extraño que también se perfile una imagen en la que la proximidad física de las actividades laborales y las del hogar, que acompañan al teletrabajo, constituya una importante causa de ansiedad y estrés. Es decir, la primera imagen presenta al teletrabajo como facilitador de la plena integración del trabajo asalariado y la vida familiar a través de escenas eufóricas de mujeres y hombres trabajando alegremente con sus ordenadores mientras, simultáneamente, cuidan de sus hijos. Y la segunda retrata a los/as teletrabajadores/as como personas sobrecargadas de trabajo puesto que experimentan de manera directa y muy intensa la coexistencia de la actividad asalariada y la familiar. Tales discursos contradictorios no difieren sistemáticamente en términos de clase, género o tipo de actividad laboral. La literatura académica añade a semejantes imágenes una dimensión que apunta que las personas que tienen trabajos bien pagados y han escogido voluntariamente teletrabajar es más probable que tengan experiencias positivas de teletrabajo que aquellas que ni están bien remuneradas ni han escogido el teletrabajo.

De todas formas, resulta sumamente interesante constatar que todo lo anterior pone sobre el tapete una temática que normalmente se soslaya. Es cierto que el teletrabajo enfrenta a sus usuarios al desafío de conciliar sus actividades laborales, familiares y personales, pero, del mismo modo, los enfrenta a la necesidad de gestionar las amenazas y riesgos que esta integración supone. En esa cuestión, precisamente, se perfila una línea de trabajo no desarrollada hasta el momento. En ese sentido, conviene recordar que el teletrabajo se presenta frecuentemente como una modalidad de actividad asalariada que ofrece la flexibilidad necesaria para integrar mejor responsabilidades familiares, laborales y personales. Y se soslaya sistemáticamente que las personas que se benefician del teletrabajo lo hacen sólo mediante el refuerzo del status quo organizacional, que tiene una clara marca de género en la medida en que asume que las responsabilidades familiares están separadas de las demandas laborales, que los fines de la organización desbancan a las necesidades de los

trabajadores, y que los/as trabajadores/as no tienen un ilimitado y continuo acceso a recursos de cuidado de los/as menores de alta calidad.

Efectivamente, la calidad de vida se perfila en las anteriores afirmaciones como una dimensión importante a la hora de valorar el teletrabajo. Las trabajadoras pueden rechazar un aumento de sueldo para poder trabajar desde casa, suelen no tener aspiraciones de ascenso, o consideran el ambiente laboral difícil, prefieren ahorrar dinero del transporte, la comida... El teletrabajo aparece especialmente atractivo para aquellas mujeres que llevan a cabo tareas rutinarias, repetitivas y necesitan poco contacto con sus compañeros. Pasa todo lo contrario con aquellas que tienen aspiraciones de ascenso o promoción. Resulta sorprendente observar que estar cerca de la familia no es una de las principales motivaciones que aducen las mujeres para optar por el teletrabajo, más bien son los esquemas de trabajo flexibles y la posibilidad de no tener que hacer desplazamientos los factores más motivantes. Por todo esto, algunos autores indican que el teletrabajo no significa que automáticamente se pueda conciliar ocupación y familia. Es más, a veces despliega el riesgo de un fuerte conflicto entre el trabajo y la familia. Por ejemplo, el teletrabajo borra las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, no todos los hogares están preparados para soportar los requerimientos técnicos que exige el uso de las TIC's, aparecen dificultades de promoción y ascenso, la teletrabajadora es considerada una trabajadora cómoda y, a veces, se le exige mayor carga laboral, se produce aislamiento social, etc.

Otra dimensión relevante, y que ha motivado diversos estudios últimamente, tiene que ver con la percepción que tienen los empleados del conflicto que se establece entre sus actividades laborales, familiares y personales (De Lay's, 1995). Las personas que teletrabajan tienen percepciones más bajas de tal conflicto que las que no teletrabajan. Los/as teletrabajadores/as pueden administrar el tiempo de manera más flexible, pueden dedicar más tiempo a la familia, al ocio, etc. Del mismo modo, existen menos distracciones y por tanto la percepción es la de un alto aprovechamiento del tiempo. Conviene destacar que algunos trabajos han hallado algunas diferencias de género en la mencionada percepción. Por ejemplo, Hammer, Allen, y Grigsby (1997) encontraron que los hombres declaraban tener menos conflicto que las mujeres. De todas formas, consideramos que tales estudios presentan serias limitaciones. En primer lugar, no suelen contemplar variables como los problemas matrimoniales, problemas con la conducta de los hijos, etc. En segundo, resulta sumamente complicado medir con un simple cuestionario los niveles de satisfacción de eventos tan diferentes como pueden

ser la organización de una empresa o la situación de sus trabajadores. El sondeo de determinados sentimientos y significados exige el uso intensivo de metodologías cualitativas de trabajo. Por último, los resultados obtenidos, normalmente, sólo son aplicables a trabajadores de jornada completa.

Cualquier análisis que se enfrente al desafío de desvelar si el teletrabajo constituye un buen dispositivo para conciliar la vida familiar, laboral y personal debe atender, en primera instancia, a las razones que se aducen para acogerse a las medidas de teletrabajo.

4.1. Las razones del teletrabajo

Diversos análisis han mostrado que las razones del teletrabajo varían enormemente en función de las personas implicadas que responden a tales requerimientos. En ese sentido, los/as teletrabajadores/as tradicionales (con ocupaciones poco remuneradas y con baja formación) afirman que es para cuidar de su familia (33%), mientras que los teletrabajadores familiares (con actividades bien remuneradas y con un nivel de formación más alto) destacan principalmente la flexibilidad (21,4%), los motivos económicos (14,3%) y la familia (10,7%). Estas cifras se explican porque los teletrabajadores tradicionales acostumbran a cuidar de sus hijos/as personalmente (63,6%), especialmente las mujeres, mientras que los teletrabajadores profesionales sólo lo hacen en un 26,3%. La siguiente tabla ilustra y amplía los mencionados resultados:

Tabla 12. Razones por las que se teletrabaja en función del tipo de teletrabajo.

Motivos	Profesionales	Tradicionales
Flexibilidad	21,4%	12,12%
Económicas/financieras	14,3%	12,12%
Familia	10,7%	33%
Ahorro de desplazamientos	10,7%	3,03%
Comodidad	10,7%	18,18%
Disponibilidad laboral	10,7%	9,09%
Mayor satisfacción laboral	7,1%	0%
Estilo de vida	7,1%	3,03%
Problemas de salud/edad	3,6%	6,06%
Comodidad de la casa	3,6%	0%
Autonomía	0%	3,03%
Total	100%	100%

Fuente: Moore, J. (2006) Homeworking and work-life balance: Does it add to quality of life? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, (56) 5-13.

Conviene destacar que tanto los/as teletrabajadores/as profesionales como los/as tradicionales coinciden al afirmar que el teletrabajo comporta un aumento del horario laboral y que se acaban trabajando muchas más horas y sin ningún tipo de remuneración.

Por todo esto, se podría afirmar que mientras para los/as teletrabajadores/as con ocupaciones de tipo profesional –mayoritariamente hombres- el teletrabajo es una buena herramienta para conciliar vida laboral y familiar porque les permite hacerse cargo de responsabilidades familiares sin renunciar a una carrera profesional, los teletrabajadores con actividades más convencionales –principalmente mujeres- observan como el teletrabajo es otra manera más de fijar su papel de encargada principal del hogar y, además, un mecanismo que recorta sus opciones de ascenso o mejora laboral. En este segundo grupo, el teletrabajo no ayuda a mejorar la calidad de vida sino que, por el contrario, es una fuente importante de estrés y ansiedad.

A pesar de algunas importantes diferencias, la literatura científica sobre la temática que nos ocupa coincide en una cuestión muy clara: el teletrabajo per se no asegura ni una buena conciliación familiar, laboral y personal ni una experiencia de éste positiva. El teletrabajo, para ser efectivo, debe inscribirse en el marco más amplio de políticas laborales flexibles y familiarmente responsables.

4.2. Políticas laborales flexibles y familiarmente responsables

Algunos ejemplos interesantes de prácticas laborales flexibles son los horarios variables (flexibles, anuales, créditos de horas,...), la reducción de jornada (tiempo parcial, empleos compartidos,...), los permisos (paternidad, maternidad, excedencias,...) o la oficina virtual. En ésta observamos:

- Telecentros: la posibilidad de trabajar desde un despacho satélite cercano a casa, con el fin de evitar largos desplazamientos o incómodos atascos.
- Teletrabajo en casa: la posibilidad de trabajar desde casa, encargándose la propia empresa de habilitarla con todas las TIC's necesarias.
- Teletrabajo móvil: la posibilidad de realizar diversas tareas laborales desde diversos lugares durante sus desplazamientos.

-Videoconferencias: realizar conferencias con otros lugares mediante video, para así evitar grandes desplazamientos.

Las prácticas familiares responsables se refieren a la prestación de servicios y/o su financiación por la empresa para ayudar al cuidado de los familiares dependientes o de las labores domésticas. Buenos ejemplos de éstas son: la información sobre guarderías, la guardería dentro o fuera de la empresa, sufragar gastos de guardería, servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extras, la información sobre centros de cuidado de ancianos/as, los propios servicios de cuidado de ancianos/as, la reserva de plazas en colegios locales o los servicios domésticos. Junto al problema que supone que las empresas u organizaciones implementen este conjunto de medidas, algunos/as autores/as (Hochschild, 1977: 42) han señalado que debe considerarse el hecho de que existe un fuerte desequilibrio entre la oferta y la demanda de las prácticas flexibles y familiarmente responsables en el sentido de que las personas que podrían utilizar estas prácticas no lo hacen porque consideran que tendría consecuencias negativas para su desarrollo profesional en la empresa.

Puesto que las prácticas flexibles y familiarmente responsables buscan ayudar a una conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, en la medida que las prácticas sean más efectivas provocarían:

- disminución del absentismo.
- reducción del nivel de estrés.
- mejora de la productividad.
- calidad de vida en el trabajo.

No obstante, la correcta aplicación de un programa de prácticas flexibles y familiarmente responsables es algo delicado, deben tenerse siempre en cuenta diversos factores:

- Factor organizativo: es necesaria una cultura organizacional de apoyo a dichas prácticas por parte de toda la cúpula de la empresa.
- Factor informativo: sobre las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados y directivos de la organización.
- Factor comunicativo: la existencia de una buena red de comunicación, tanto interna como externa.

A continuación revisaremos con cierto detalle cómo se traduce todo lo mencionado en el caso del Estado Español.

4.3. La experiencia del Estado español

Debido a la falta de concreción conceptual, los diversos estudios que se han realizado sobre teletrabajo en nuestro país nos aportan cifras de usuarios muy dispares que van desde un 5% hasta casi un 30% de teletrabajadores/as.

Independientemente de la cifra, hemos podido comprobar a través del presente estudio que la mayoría de las empresas que han decidido implementar un programa de teletrabajo en nuestro país son empresas multinacionales, con una cultura empresarial diferente, y relacionadas con las nuevas tecnologías. Así, por ejemplo, las políticas de flexibilidad de IBM, donde incluyen el teletrabajo, son la respuesta de la compañía a las necesidades individuales de los profesionales que trabajan en la empresa y, por tanto se consideran como una oportunidad para desarrollar nuevas maneras de abordar el trabajo que permiten tanto un aumento de la productividad profesional como un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada. En cambio, para otras empresas como HP el teletrabajo se incluye dentro de una estrategia para favorecer la diversidad y la inclusión como factores clave de la creatividad y la innovación. El objetivo es garantizar que la diversidad forma parte de la estructura de la compañía en todos sus procesos y prácticas, creando una cultura de la inclusión en cada acción. Por su lado, para Microsoft, el teletrabajo favorece “la posibilidad de retención y atracción de talentos”. Y, por poner un último ejemplo, INDRA, que ya contaba con un plan Equilibra desde el 2005, ha puesto en marcha en Barcelona la oficina virtual Working At Virtual Office (W@AVO) con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral de los profesionales que se integren en esta iniciativa que flexibiliza los horarios y facilita la movilidad.

Aún así, el tercer Informe Randstad sobre las Políticas de Conciliación en la Europa de los 15 afirma que sólo un 1,15% de los convenios incluyen planes para conciliar la vida laboral y familiar de sus trabajadores. En gran parte de estas empresas uno de los objetivos que se pretende conseguir con la implantación del teletrabajo es una mayor flexibilidad, sobre todo en aquellos casos en que los/as trabajadores/as ya están forzados/as a esta flexibilidad, bien porque han de viajar frecuentemente o bien porque han de trabajar en equipo con personas localizadas en otros países con otra disponibilidad horaria, pero también para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, uno de los impulsos más importantes que se le ha dado al teletrabajo en nuestro país recientemente ha sido a través del Plan Concilia, que es un plan integral para la flexibilización del horario y para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado. En él, entre otras medidas, se recoge un Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo similar al usado por las agencias de la Administración Federal de los Estados Unidos o a los empleados en las administraciones italianas.

El objetivo de esta iniciativa es “constituir una solución tecnológica positiva para organizar mejor el tiempo de trabajo de tal manera que las personas puedan armonizar mejor su vida personal y la atención a sus familias con su desarrollo profesional, incrementando al mismo tiempo la calidad del trabajo desempeñado”. De este modo, los funcionarios y funcionarias acogidos de una forma voluntaria a este plan piloto pueden realizar hasta un 40% de su jornada laboral desde casa. Iniciativas similares se están estudiando desde la Generalitat de Cataluña y de la Comunidad Valenciana.

En este mismo sentido, en el marco del proyecto EQUAL “Madrid, Empresas y Conciliación”, uno de los principales ejes es el fomento del teletrabajo con el objetivo de:

- Facilitar el equilibrio entre la vida profesional y la privada.
- Tratar de avanzar desde la gestión del clima laboral al desarrollo del compromiso, como elemento clave para conseguir resultados concretos y personalizados.
- Ofrecer la adecuación de modelos de relaciones laborales a las exigencias de los proyectos empresariales y de las necesidades de los empleados.
- Mejorar la función de recursos humanos que debe avanzar en el campo de la reputación corporativa, responsabilidad social y buen gobierno.

Sin embargo, ya empiezan a aparecer estudios realizados en nuestro país, como el informe Las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación (NTICs): una alternativa a la flexibilización del trabajo y a la integración de políticas de género realizado en el País Vasco, que advierten que si bien el teletrabajo puede llegar a constituir una salida profesional “ciertamente práctica y satisfactoria para determinadas personas con profesiones concretas”, también parece evidente que estas se quedan “al margen de lo que pasa en la empresa”. Por tanto, como podemos ver, el teletrabajo como forma de organización del trabajo que facilita la conciliación de la vida laboral,

familiar, personal y social es un debate todavía abierto y analizar esta cuestión es justamente uno de los objetivos del presente estudio.

CAPÍTULO 4:

OBJETIVOS

Los objetivos que persigue el presente proyecto de investigación son los siguientes:

1. Objetivos generales

- Identificar las principales estrategias de conciliación entre la vida familiar y la laboral que despliegan y utilizan mujeres cuyo trabajo se centra en el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's).
- Describir las transformaciones que se producen en el ámbito familiar (horarios, dicotomía público-privado, significado que se otorga al trabajo, recursos domésticos de acción, etc.) como consecuencia del despliegue de las anteriores estrategias.

Se describirán y analizarán las distintas estrategias para conciliar vida laboral y familiar que despliegan mujeres que trabajan mayoritariamente con TIC's. Tal descripción comportará un análisis de los factores y variables de naturaleza psicosocial y cultural que las mencionadas estrategias tienen en común o las diferencian. A continuación se detallarán las transformaciones que se generan en el ámbito familiar y que derivan de las anteriores estrategias. Este análisis permitirá conocer el alcance, éxito o fracaso, de las estrategias de conciliación.

2. Objetivos específicos

- Analizar si el contexto de utilización de las TIC's (en la organización o empresa, en el ámbito familiar, o en ambos casos simultáneamente) incide en el tipo de estrategias de conciliación que se despliegan y utilizan.
- Comparar las estrategias de conciliación que despliegan mujeres que trabajan mayoritariamente con TIC's con las estrategias que la literatura especializada ha descrito que utilizan mujeres que no trabajan habitualmente con TIC's.

- Identificar y describir las condiciones sociales, económicas y políticas que facilitan o inhiben que se despliegue una estrategia concreta de conciliación y no otra.

- Analizar y describir los principales elementos sociales y económicos que se transforman en el ámbito familiar asociados al despliegue y utilización de una estrategia concreta de conciliación. Entre tales elementos destacan por su interés:
 - * El significado que se le otorga a la vida familiar
 - * El significado y valor que se le da al trabajo
 - * El establecimiento de límites claros o difusos entre el ámbito público y privado
 - * La definición y uso del tiempo familiar y la redefinición de horarios

- Analizar los factores psicosociales que existen en el ámbito familiar y que potencian o inhiben la utilización de una estrategia concreta de conciliación.

CAPÍTULO 5: METODOLOGÍA

Los objetivos de investigación del presente trabajo, su objeto y las dimensiones que se desean estudiar determinan la adopción de metodologías cualitativas. Así mismo, los fundamentos teóricos y técnicos de esta metodología no sólo la hacen pertinente para el desarrollo de los objetivos, sino que la convierten en una herramienta privilegiada para comprender y dar cuenta de las estrategias que despliegan mujeres que trabajan con TIC's, en concreto teletrabajadoras, para conciliar su vida laboral, familiar, personal y social. Del mismo modo, permiten el examen detallado de las transformaciones que tales estrategias provocan en el ámbito familiar.

Aunque este tipo de enfoque exige un tratamiento intensivo de la información y no facilita una universalización de los resultados, permite una profundización comprensiva e interpretativa y comporta un mayor potencial explicativo. Esto es posible principalmente debido a que la utilización de los métodos cualitativos tiene como característica principal el análisis y la interpretación del significado que las personas dan a sus acciones, a las acciones de otros/as y a sus entornos.

1. Rasgos principales de la metodología cualitativa.

Los rasgos principales de este tipo de metodología son:

1. La investigación cualitativa es inductiva. Es decir, los datos que se recogen no tienen como finalidad contrastar teorías o hipótesis previas, sino, más bien, posibilitar el desarrollo de conceptos y favorecer la comprensión de los fenómenos objeto de estudio. Es así que, a menudo, quienes investigan cualitativamente comienzan con interrogantes que sólo se han formulado vagamente.
2. La persona que investiga desde un planteamiento cualitativo contempla personas y escenarios desde una perspectiva holística, sin reducirlos a meras variables.

3. Las personas que utilizan la metodología cualitativa son sensibles a los efectos que ellas mismas causan sobre quienes son objeto de estudio. En este sentido, interactúan con ellas de un modo natural, no intrusivo, tratando de controlar o reducir al mínimo su influencia sobre ellas y, en todo caso, tienen ese aspecto presente en la interpretación de los datos.
4. En la práctica de la investigación cualitativa se trata de entender la realidad dentro de los marcos de referencia que las personas objeto de estudio proporcionan.
5. Las personas que investigan con métodos cualitativos suspenden sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones para contemplar las cosas como si estuvieran sucediendo por primera vez. Nunca nada debe darse por sobreentendido.
6. En la investigación cualitativa, todas las perspectivas son valiosas en tanto que no se busca 'la verdad' de las cosas sino una comprensión detallada de los puntos de vista de otras personas.
7. Los métodos cualitativos preservan el aspecto humano de la vida social al no reducir las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas. Quienes investigamos cualitativamente somos conscientes de que los métodos que utilizamos para estudiar a las personas influyen en la manera como las vemos.
8. Los métodos cualitativos dan énfasis a la validez de sus procedimientos. Se busca un acceso directo a lo que las personas dicen, y hacen: observándolas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar y analizando los documentos que producen, sin el filtro que conceptos, definiciones operacionales o escalas clasificatorias llevan a cabo en la investigación cuantitativa. La investigación sistemática y rigurosa no pasa, necesariamente, por el uso de procedimientos estandarizados.
9. En la investigación cualitativa, todos los escenarios y personas son dignos de estudio y son, a la vez, similares y únicos. Similares en tanto que siempre se pueden detectar procesos sociales de tipo general. Únicos puesto que ofrecen la oportunidad de poner de manifiesto procesos o aspectos que en otras circunstancias permanecen desdibujados.
10. La investigación cualitativa tiene rasgos de práctica artística. La flexibilidad preside las actuaciones de los investigadores cualitativos que siguen principios orientadores pero no reglas establecidas.

Una vez enumerados los que constituyen los principales principios que han regido el desarrollo metodológico de nuestro estudio pasaremos a explicar las diferentes

técnicas de recogida de información que hemos utilizado y el trabajo de campo realizado.

2. Técnicas de recogida de información

De la amplia variedad de técnicas que ofrece la metodología cualitativa hemos optado por los siguientes instrumentos de levantamiento de datos:

2.1. Revisión bibliográfica

En esta fase del desarrollo de la investigación hemos realizado una recopilación sistemática de toda la bibliografía publicada sobre nuestra temática. Esto nos ha permitido conocer otras investigaciones y revisiones teóricas que sobre la misma temática se han desarrollado hasta el momento. El acceso a esta literatura sobre el tema nos ha permitido articularnos con las diferentes herramientas teóricas y conceptuales y, a la vez, elaborar una cartografía de las comprensiones que sobre dichos debates se han generado.

El proceso de revisión bibliográfica ha constado de dos fases:

- a. Búsqueda de bibliografía: en esta fase se ha buscado, ordenado y clasificado la información disponible.
- b. Revisión bibliográfica: en esta fase se ha procedido a leer los documentos más importantes y realizar un vaciado de las ideas y propuestas más interesantes.

Una vez acabada la revisión bibliográfica inicial hemos continuado ampliando y modificando la bibliografía hasta la finalización del proyecto con el objetivo de mantenerla el máximo de actualizada posible.

2.2. Técnica de los grupos de discusión

El grupo de discusión es una técnica de investigación cualitativa muy potente para el estudio comprensivo de los procesos psicosociales. Está constituido por un conjunto reducido de personas que se reúnen con el objetivo de conversar sobre los temas de la investigación. El tiempo que suele durar un grupo de discusión oscila entre una y dos horas. Esta interacción es el sello que da distinción al grupo de discusión y a la vez lo que le aporta un gran interés y fuerza. La discusión que se genera en esta

técnica no busca el consenso entre sus integrantes, sino recoger el máximo de opiniones y puntos de vista posibles y tratarlos amplia y profundamente.

Los discursos elaborados en el grupo de discusión son el producto de la interacción comunicativa entre los y las participantes, según Fabra y Domènech (2001) constituyen una construcción del mundo contextualizada que no responde a criterios descriptivos, sino más bien a una amalgama de descripción, explicación y evaluación, tres procesos íntimamente unidos en la vida cotidiana que, de ser abordados como si de tres cosas distintas se tratara, perderían toda su coherencia.

Esta técnica se muestra especialmente pertinente para el estudio de actitudes, creencias y motivaciones, así como de los procesos por los cuales éstas se crean, mantienen reproducen y cambian. Los grupos de discusión hacen uso explícito de la interacción grupal para la generación de datos. En vez de hacer preguntas por turnos, esta técnica genera la conversación de los/as participantes entre ellos/as, aprovechando así la dinámica grupal para hacer emerger procesos de construcción conjunta mediante estrategias de confrontación, oposición y divergencia.

2.3. Entrevistas individuales

La entrevista individual en profundidad es una de las grandes técnicas de la investigación cualitativa. Permite la obtención de información mediante una conversación profesional con una persona con la finalidad de alcanzar los objetivos de una investigación. Según Ruiz Olabuénaga y Ispuzua (1989) la entrevista en profundidad implica siempre un proceso de comunicación, en el transcurso del cual, ambos actores, entrevistador y entrevistado, pueden influirse mutuamente, tanto consciente como inconscientemente. El relato final es una obra conjunta entre los dos personajes. Según estos autores la entrevistas en profundidad reposa exclusivamente en la experiencia vicaria transmitida al/la investigadora a través de la conversación con otro actor social. La entrevista crea un marco artificial y artificioso de recogida de datos en el que, fruto de la convivencia, se crea una relación intensa entre investigador/a que entrevista y actor social entrevistado.

La entrevista individual en profundidad pretende acceder a través de la conversación a lo que es relevante y significativo para los/as entrevistados/as, los significados, puntos de vista, interpretaciones y vivencias que ellos/as experimentan sobre lo que les rodea. En definitiva, el principal objetivo de la entrevista en profundidad es que el/la

entrevistado/a verbalice al/la entrevistador/a su definición personal, su vivencia de una determinada situación. En suma, la entrevista:

- Toma la forma de relato de un suceso, narrado por la misma persona que lo ha experimentado, y desde su punto de vista.
- La entrevista en sí es el contexto en el cual se elabora este relato, y crea una situación social para que pueda tener lugar.
- En este relato el entrevistador desempeña el papel de facilitador o mayéutico.

3. Trabajo de campo

En el desarrollo de la presente investigación se ha realizado una minuciosa búsqueda de toda aquella bibliografía nacional e internacional sobre la temática, un total de 24 entrevistas individuales y 10 grupos de discusión. En este apartado explicaremos la forma en que hemos aplicado, en el contexto particular de nuestra investigación, las diferentes técnicas de recogida de información que hemos descrito más arriba.

3.1. Revisión bibliográfica

Con el objetivo de realizar una recopilación sistemática de toda la bibliografía publicada sobre nuestra temática hemos utilizado el programa de administración bibliográfica "Refworks". En este programa hemos creado una base de datos con un total de 127 entradas.

Siguiendo los procedimientos estándares de revisión bibliográfica mediante el uso de palabras clave, autores/as citados/as y seguimiento de las referencias de libros y artículos más significativos sobre "conciliación de la vida laboral y familiar" y "Género, trabajo y Tics" publicados hasta el momento, se han consultado:

- Bases de datos:
 - ISI Web of Knowledge
 - CISIC: ISOC – Economía
 - Econlit
 - EMERALD: Electronic Management Research Library Database
 - EBSCOhost Electronic Journals Service (EJS)
 - IBSS: International Bibliography of Social Sciences

- El Catálogo de Bibliotecas de Catalunya

- Y en particular, las revistas:
 - European journal of work and organizational psychology
 - British Journal of Sociology
 - Employee Relations
 - Communiqué. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
 - Critical Social Policy
 - Cuadernos de Relaciones Laborales
 - Economic and Political Weekly
 - Industrial Management & Data Systems
 - Information Technology & People
 - Human Resource Development Quarterly
 - Gender, Work and Organization
 - Relaciones Laborales
 - Revista de Fomento Social
 - Revista Española de Investigaciones Sociológicas
 - Revista Catalana de Sociologia
 - Sociología del Trabajo
 - Revue Européenne de Psychologie Appliquée
 - Journal of Vocational Behavior
 - Journal of organizational behavior
 - Journal of Organizational Change Management.
 - Quill. Society of Professional Journalists
 - Qualitative Sociology
 - International Journal of Hospitality Management
 - Cuadernos de Información Económica
 - Work employment and society
 - Woman in Management Review

3.2. Entrevistas individuales

Para este estudio hemos realizado entrevistas individuales en profundidad semi-estructuradas (ver anexo 1: guión de la entrevista). La entrevista ha comenzado con una presentación y explicación del objetivo del proyecto y de la entrevista y una recogida de información en una ficha personalizada para cada entrevistada (ver anexo 2: fichas participantes).

Hemos pretendido que la entrevista se pareciera lo máximo posible a una conversación natural. Por tanto, no se ha tratado de ir haciendo pregunta tras pregunta, sino que con el mínimo de preguntas posibles la entrevistada nos diera la máxima información. Para ello hemos comenzado con preguntas generales sobre los bloques temáticos y las preguntas más concretas se han utilizado para ayudarnos en caso que la información que necesitamos no surgiera de una manera “natural” con una pregunta más general. Por tanto, los bloques temáticos han sido más importantes que las preguntas concretas. Según iba discurrendo la entrevista, se añadían, en cada uno de los bloques, preguntas sobre la marcha que incidieran en aspectos no previstos previamente en el guión de la entrevista, pero que resultaran interesantes para nuestra investigación.

Por último, hemos primado los ejemplos que ponía la entrevistada, y le hemos pedido más detalles sobre los mismos si nos parecía necesario, con el objetivo de no quedarnos en un discurso lleno de tópicos que no nos acercara a su realidad cotidiana.

Se han realizado un total de 24 entrevistas individuales a una muestra estratégica de mujeres teletrabajadoras con cargas familiares, que ha intentado incluir la suficiente variabilidad experiencial para producir un amplio rango de visiones sobre el tema. El nivel profesional se ha distribuido de la siguiente manera:

- 5 mandos superiores
- 4 mandos intermedios
- 2 profesoras
- 6 técnicas
- 7 autónomas

La selección de las empresas e instituciones se realizó utilizando diversas estrategias. Por un lado, se contactó con aquellas empresas y entidades que ya teníamos conocimiento de que dentro de su política de recursos humanos incluían la opción de teletrabajar para sus trabajadores y trabajadoras. Estas organizaciones han sido:

- IBM
- Novartis
- Nestlé
- HP
- Microsoft
- Telefónica
- Indra
- T-Systems
- Banesto
- Yahoo
- Caja Madrid
- Intel
- Procter&Gamble
- Unilever
- Nokia
- Vodafone
- Cein
- Matutano
- MRW
- Danone
- Real Automóvil Club de Cataluña
- Ayuntamiento de Castelldefels
- Colegio de Politólogos y Sociólogos de Cataluña
- Ministerio de Administraciones Públicas
- Oficina de Armonización del Mercado Interior de la Unión Europea
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universitat de Barcelona
- Universitat Autònoma de Barcelona

Algunas de estas empresas contactadas finalmente han colaborado facilitándonos el contacto de algunas teletrabajadoras de su plantilla con diferente perfil profesional con

el fin de poder realizar una entrevista en profundidad con ellas. Estas empresas y empresas colaboradoras han sido:

- IBM
- Microsoft
- Indra
- HP
- Ministerio de Administraciones Públicas
- Ayuntamiento de Castelldefels
- Oficina de Armonización del Mercado Interior de la Unión Europea
- Universitat Oberta de Catalunya
- Universitat de Barcelona
- Universitat Autònoma de Barcelona

3.3. Grupos de discusión

El objetivo de nuestros grupos de discusión no ha sido la obtención de respuestas a preguntas específicas, sino facilitar el intercambio de puntos de vista sobre las cuestiones planteadas a la luz de nuestros objetivos de investigación. En ningún momento hemos pretendido proporcionar a los diferentes grupos de discusión una formulación idéntica de las cuestiones, ni hemos intentado que apareciesen en el mismo orden cada vez. Nuestro guión de temas ha constituido una ayuda para el desarrollo de la conversación, en ningún momento una exigencia a cumplir. La moderadora en el grupo de discusión se ha sentido en todo momento libre para introducir un nuevo tema, si el desarrollo de la conversación lo requería, sin sentirse obligada a forzar la dinámica de la interacción para abarcar todos los asuntos previstos.

El grupo de discusión empezaba con una presentación y explicación del objetivo del proyecto y del grupo de discusión, así como de la recogida de información en una ficha personalizada para cada participante (ver anexo 2: fichas participantes)

El guión del grupo de discusión ha consistido en el siguiente listado de temas:

- El teletrabajo ayuda a conciliar vida laboral, familiar y personal
- El teletrabajo relega a la mujer al hogar
- El teletrabajo implica disponibilidad laboral a todas horas y en todo momento
- El teletrabajo aísla laboralmente e impide la promoción profesional de la mujer

Se han organizado un total de 10 grupos de discusión en los que han participado un total de 53 mujeres. El contacto con las participantes se realizó a partir de las mismas organizaciones enumeradas en el punto anterior.

Al igual que en las entrevistas individuales, se ha intentado que la muestra de participantes incluya variabilidad. El nivel profesional se ha distribuido de la siguiente manera:

- 3 mandos superiores
- 18 mandos intermedios
- 6 profesoras
- 15 técnicas
- 6 administrativas-secretarias
- 5 autónomas

Proceso de análisis de las entrevistas individuales y los grupos de discusión

Las conversaciones producidas en las entrevistas individuales y los grupos de discusión se han registrado mediante una grabadora para su posterior transcripción. Las transcripciones se han realizado respetando completamente lo enunciado en la conversación.

Para el análisis del material empírico hemos optado por la descripción densa. Los pasos seguidos para realizar esta descripción densa, y conocer al detalle y con profundidad nuestros textos, han sido los siguientes:

a. Primera lectura de familiarización con los textos

En esta fase hemos anotado nuestras impresiones y hemos realizado un esbozo muy preliminar de las posibles categorías de análisis, que ha constituido una primera guía para el mismo. En esta fase hemos comprobado también que las transcripciones eran

fidedignas, para ello hemos escuchado las cintas originales mientras leíamos las transcripciones.

b. Realización de nuevas lecturas

La realización de nuevas lecturas nos ha permitido definir las diferentes categorías o bloques temáticos en que se pueden estructurar los discursos de nuestras entrevistadas.

c. Discusión y puesta en común

Una vez definidas las categorías por cada investigadora hemos procedido a una puesta en común y discusión de los elementos que cada una ha encontrado. Esta discusión ha enriquecido enormemente el análisis.

d. Introducción de las transcripciones en el programa Atlas-ti y codificación.

Una vez establecidos los principales bloques temáticos, hemos procedido a la introducción del conjunto de transcripciones en el programa Atlas-ti para su posterior codificación. Este programa informático está especialmente diseñado para el análisis cualitativo de datos textuales. El objetivo de la utilización de esta herramienta informática ha sido facilitar el análisis cualitativo del gran volumen de datos textuales del que disponemos. No se ha pretendido la automatización del proceso de análisis, sino simplemente ayudar al grupo de investigadoras a agilizar muchas de las actividades implicadas en el análisis cualitativo y la interpretación, como por ejemplo la segmentación del texto en pasajes o citas, la codificación, la escritura de comentarios y anotaciones, etc. Este programa permite, por tanto una mayor sistematización y un alto nivel de exhaustividad en el análisis de los datos.

El proceso de codificación mediante el Atlas-ti, ha consistido en identificar las citas que se corresponden con cada una de los bloques temáticos y las categorías de los mismos (ver anexo 3 con las categorías del Atlas).

e. Cuantificación de variables.

De forma paralela a la codificación en este programa hemos realizado una cuantificación numérica de las siguientes variables:

- Estrategia de conciliación utilizada
- Tipología de teletrabajo
- Motivación para acogerse al teletrabajo
- Estrategias de conciliación
- Horario de teletrabajo
- Valoración global del teletrabajo

f. Elaboración del análisis y redacción del informe final.

Una vez acabada la codificación con el Atlas-ti hemos procedido a la elaboración del análisis y la redacción del informe final.

La mayoría de las explicaciones e interpretaciones que hemos realizado en nuestro análisis van acompañadas de una cita que las ejemplifica. Al final de cada cita hemos indicado una serie de datos clave sobre las características de la participante. A continuación detallamos el significado de cada término, a partir de dos ejemplos:

EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial

EP: Entrevista Personal

027: Código de la entrevistada

Ingeniera: cargo profesional o tipo de trabajo

Teletrabajo parcial: realiza teletrabajo una parte de su jornada laboral.

GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo

GD5: Grupo de Discusión. Número del grupo de discusión

019: Código de la entrevistada

Profesora consultora: cargo profesional o tipo de trabajo

Teletrabajo tiempo completo: realiza teletrabajo la jornada laboral completa.

En la mayoría de nuestras entrevistadas el teletrabajo es su principal actividad laboral. Para otras, muy pocas, sin embargo, forma parte de alguna ocupación laboral que

complementa a la principal. Es el caso del segundo ejemplo: GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo. El empleo principal de esta entrevistada es la dirección de ocupación en un ayuntamiento y lo desempeña de un modo completamente presencial. La hemos codificado como profesora consultora ya que éste es un trabajo adicional que realiza bajo la modalidad de teletrabajo y es en calidad de teletrabajadora, y sólo como tal, que ha participado en nuestro estudio.

CAPÍTULO 6:

ANÁLISIS

1. La articulación de la esfera laboral, familiar y doméstica en la vida cotidiana de las mujeres

Cuando hablamos de conciliación, en el fondo nos estamos refiriendo a cómo poder compaginar diferentes aspectos, ámbitos, esferas o áreas de nuestra vida: el laboral, el familiar, el personal, el social, etc., lo que implícitamente comporta que desarrollamos diversos roles a lo largo de la vida y en nuestra cotidianeidad para los cuales tenemos que encontrar tiempo y espacio. Como comentábamos al inicio del presente informe, la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de una progresiva incorporación de los hombres al ámbito doméstico y, como veremos en el apartado en que analizamos las estrategias de conciliación, en gran parte de los hogares, los diversos problemas de conciliación entre estos ámbitos muchas mujeres los han solucionado gracias al apoyo de sus padres -principalmente, de sus madres- y, en menor medida, de los/as suegros/as o recurriendo a servicios privados –guarderías, canguros, servicio doméstico...-.

Por otro lado, la primera generación de mujeres que ha accedido en gran número al mercado laboral ha tenido como referente a sus madres, las cuales no trabajaban fuera de casa y su principal ocupación era atender la casa, el marido y los/as hijos/as.

Estas dos circunstancias –el modelo familiar de la generación anterior y las resistencias de los hombres a asumir plenamente el rol de padre y de cuidador del hogar- hacen que estas mujeres trabajadoras experimenten con verdadera angustia la imposición, vivida como personal pero que es también social, de ser una madre, trabajadora y empleada del hogar perfecta. Así, el ámbito doméstico-familiar y el laboral están permanentemente en tensión, hasta que llegan a ocupar todos los tiempos y espacios de sus vidas. Si tienen que hacerse cargo del trabajo remunerado, del doméstico y del cuidado de los/as hijos/as, no hay tiempo para nada más y menos para sí mismas.

“És veritat, perquè l'opció més fàcil és agafar el nen i portar-lo a la guarderia. És l'opció més senzilla, i tu tens tot el dia per treballar tranquil·la amb una qualitat que no pots treballar a la nit. (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

És cert, però a mi m'encanta estar amb els nens. Ara fem un puzzle, ara fem no sé què, m'encanta... i m'agrada molt això, i m'agrada molt la meva feina. Perquè al final dius: jo podria permetre'm cinc anys sense treballar, econòmicament. Perquè ho fas? Pels diners? No, ho faig... per mi. Perquè... sí, he de... doncs tinc el fill que m'encanta i tinc la feina que m'encanta. Les dues coses, i les vull compaginar. És lo que diu la meva mare: és que faràs un pet perquè no pots tenir les dues coses, has de renunciar-ne a alguna. (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

No, no és veritat això, és una història social que ens han dit, pots tenir les dos coses. (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

He de renunciar a la meva part social, l'amistat, això sí. I em sap greu, de vegades, perquè ho he pagat, eh? Jo faig només... un cop cada mig mes, un sopar d'amigues i prou. I prou. No trepitjo un cine, un teatre, un auditori, res. No tinc temps. (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Como podemos observar, en el discurso de las mujeres consultadas en nuestro estudio hay una tensión constante entre las tres principales esferas de su vida cotidiana -la laboral, la familiar y la doméstica-, ya que ninguna quiere renunciar a ninguno de estos ámbitos pero también manifiestan que es imposible realizarlos todos por igual. Esta situación se denomina en psicología social sobrecarga de rol, es decir, se trata de demandas que diferentes personas –los/as hijos/as, el marido, el/la jefe/a, los padres, etc.- hacen, simultáneamente, a una persona que desarrolla un rol. Todas estas personas hacen demandas a las mujeres –que son sus madres, compañeras, empleadas, amigas, hijas, etc.- que pueden parecer razonables pero, en la práctica, se demuestra que es imposible cumplirlas. En estos casos, hemos observado que se produce un conflicto de prioridades entre las esferas laboral, familiar y doméstica que sólo se puede resolver cuando estas mujeres deciden qué demandas quieren aceptar y cuáles rechazar.

“Sí, voldries arribar a ser perfecta en tots els àmbits, fins que n’ets conscient de què no pots ser exigent en totes les facetes de la teva vida, que hi ha alguna cosa que les has de delegar, i com a dona, és dur dir-ho, però haver de delegar segons quines tasques a mi em costava molt. Fins que dius, mira, necessites un equilibri, lo que no pot ser és desvivar perquè al final sortirem tots per la finestra. I després socialment... encara segons quines tasques, eh? no estava ben vist que les fes el... els homes. Llavors al haver de canviar la cultura, de la incorporació de la dona al treball i que també vols desenvolupar la teva carrera i sentir-te realitzada, doncs això costa.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

La solución, pues, pasa por priorizar unas esferas sobre otras, es decir, establecer una jerarquía de compromisos que otorgue una prioridad a unas exigencias sobre otras. En este sentido, la gran parte de nuestras informantes lo tiene claro, la familia está por encima del trabajo.

“O sigui el que has de tenir... jo al menys... la meva experiència és... tenir-ho molt clar què vols, uns principis bàsics de... de la teva manera de... de veure la vida, quines són les prioritats i ja... i a partir d’aquí després anar acoplant, no? Per exemple, jo ho dic per la meva manera personal. De la teva perspectiva professional, a vegades dius: “Bueno, què és lo que he de f... el que tinc clar que he de fer? T’has de dedicar a la família o t’has de dedicar més a la feina?”. La feina és un mitjà per continuar la vida endavant, no? Això, si tu vas amb aquesta perspectiva està clar. Si en lloc de... d’intentar tant promocionar-te i fer més per la feina o lo que sigui, has prioritzat... poder compaginar vida laboral i familiar, aleshores hi ha moments que has de prescindir també de les coses, no? Si tu decidissis tirar pel món professional, haurà moments que des del punt de vista professional has de tirar endavant, i de familiar n’has de deixar, no? Això són... ca... cada dona jo crec que té les seves prioritats en aquesta vida, no? Què les empreses te la puguin facilitar? I tant que sí. Molt, molt. Però sobretot has de tenir clar que és lo que tu vols.” (GD9_060_asistente_dirección_teletrabajo tiempo completo)

Pero en muchas ocasiones priorizar quiere decir renunciar. En los casos analizados no se trata tanto de renunciar a ser madre o de renunciar a tener un trabajo remunerado, sino de centrarse más en uno de estos ámbitos que en otros. Normalmente, como hemos dicho, la renuncia viene del plano profesional.

“[El teletrabajo] t’ajuda a tu, no? Com a dona, a poder fer o simultanejar pues les teves responsabilitats professionals i les teves familiars, però realment també, et posa topalls per moltes coses. Perquè t’impedeix doncs... bueno, pues has de dir, has de renunciar a coses, per tant sí que és veritat que t’ajuda, i has de ser molt conscient de que ho fas per tu, per la vessant que vols potenciar en aquell moment, que és la de mare, i renunciar a certes coses. Per tant, sí que hi ha renúncies professionals, perquè d’alguna manera... el món professional doncs... al que està orientat, o el que valora, encara, perquè és... perquè segurament és molt masculí, és... doncs la presència en el lloc de treball. I jo sempre penso que... per exemple, i aquí a la XXX, jo crec que és prou visible que la majoria d’homes es queden fins tard a treballar perquè en aquell moment, on hi ha la feina dura no és aquí, sinó és allà. I jo crec que això és molt evident (riuen) és... i vaja, jo crec que tots ho veiem, que és molt evident. Ara amb la que faig, només una tarda a la setmana, vaig aprendre d’aquella experiència, i realment faig això. A veure, tinc el telèfon, se’m pot trobar en qualsevol moment, si estic a casa, miro a veure si hi ha alguna cosa, però si aquell dia em ve de gust quedar-me a l’entreno dels nens, a veure com els hi va, pues em quedo. Em porto coses per llegir... però... vaig aprendre d’allò, no? De dir, ostres, no em va bé, i no em va semblar bé que no anés ve.”
(GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Como podemos ver en este ejemplo, en algunos casos, el teletrabajo ha sido la solución a estos conflictos entre los diferentes roles. De hecho, como ya veremos con más detalle en el capítulo sobre el teletrabajo, uno de los principales motivos que ha llevado a las mujeres consultadas a teletrabajar es poder disponer de más tiempo para la familia y, principalmente, para sus hijos/as.

“La verdad es que tal y como fui organizada, ya te digo, que estoy bastante bien, porque... he llevado esta organización del trabajo... que me interfiere menos en mi vida familiar... y demás. Antes... cuando no tenía teletrabajo, y en mi anterior trabajo, que era mucho más... estresante y agobiante... era la falta de tiempo de, para estar con mis hijas, que me generaba además una... un sentimiento de culpabilidad... horrible, ¿no? Porque llegaba, y aunque ellas estuvieran bien atendidas y todo. [...] además yo llegaba a las nueve de la noche, que era la hora de acostarse, ¿no? Y entonces las niñas, claro, no me... no me habían visto en todo el día: “¡Mami, mami!”. Y yo llegaba además con el estrés de que no las veía, pero por otro lado las quería acostar pronto, o sea,

(ríe) una cosa como... como muy incompatible, pero... y... y no sé, tenía un senti... tenía culpabilidad, o sea... que no, que no les dedicaba el suficiente tiempo. Pero ya te digo, que ahora mismo, eso lo he superado. Eso lo he superado porque igual las dos tardes que llevo... a las siete y media, bueno, pues ya está, o sea, no pasa nada. Al día siguiente las levanto, les doy el desayuno (carcajada)". (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

En otros casos, no hablan tanto de renunciar o de priorizar, sino de desentenderse de todos aquellos aspectos considerados superfluos, de asumir menos compromisos, pero sin renunciar a ninguna de las esferas de la vida.

"No vol dir, eh... faré menys coses, sinó també ser una mica més prudent i més flexible... exacte, menys exigent amb tu mateix. Si no ho faig avui, ho faré demà, però sí que és veritat que ho has de fer. Perquè si igualment diem que volem fer bé la nostra feina i que ens promocionin, també has de fer bé de mare, i portar bé la casa, perquè tens una responsabilitat encara molt més gran que la teva feina que és fer que tres personetes que has portat en aquest món es valguin per si mateixes en algun moment. Que siguin responsables, i s'esforcin, i dediquin temps a... a fer coses pels altres, per ells mateixos, és a dir... que realment, jo m'ho posat també... o sigui, quan jo dic baixar el llistó, al final també dius: potser també l'he de baixar a la feina i no només tot carregar-ho en un cantó. I no vol dir fer la teva feina més malament, però sí tenir coses supèrflues de la feina que no hi ha de ser..." (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Pero en otros casos, sí que observamos renunciaciones explícitas, como por ejemplo cuando son capaces de renunciar a un trabajo que les gusta por otro con unos horarios que se ajusten más a los de su familia.

"Mira, jo fins fa dos anys, fins fa dos anys, per la feina que jo tenia abans, ara fa dos anys que treballo aquí, fins fa dos anys jo tenia molt de temps per mi, perquè jo treballava de tarda, i... jo tots els matins eren meus. Si alguna cosa em sobrava, era temps per mi. I... no m'agradava gens, i de fet jo he canviat, no perquè no m'agradés la feina que feia, que m'agradava moltíssim, perquè... pues perquè l'horari em... em... proporcionava un temps per poder estar amb

*qui jo volia estar, que no era només amb mi, sinó amb la meva família.”
(GD6_045_informática_teletrabajo parcial)*

En otros casos no se ha tratado de cambiar de trabajo, sino de reducir las horas de dedicación, con la consiguiente reducción de sueldo, para poder dedicarse más a los/as hijos/as.

“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 cuantos. Es una cuestión de prioridades. Quizás para otra gente es más prioritario su trabajo, para mí es prioritaria mi familia y mis hijos.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

1.1. Significado de la familia

Por todo lo que hemos mencionado hasta ahora, es bastante evidente que el aspecto de sus vidas que más valoran las mujeres consultadas es la familia y, principalmente, sus hijos/as.

“jo considero que primer són els meus fills, després el manteniment de la família, del qual, el benestar, entra el meu, en el global. I per tant, mmm... jo, si algú me deixa un rato, lo utilizo, si no, pues no lo utilizo. Disfruto molt utilitzant-lo amb lo que m'agrada, que és ser mare, i... estar acompanyada del meu marit i fer coses junts. Però com això ja m'ho organitzo a partir d'un altre horari... no. Però, perquè voluntàriament ho elegeixo així, perquè... vull dir, jo prefereixo així, eh? Perquè vull dir, a mi em satisfà molt més mare, que tenir un rato a lo millor per... jo prefereixo muntar-m'ho.” (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento _teletrabajo parcial)

En esta valoración de la familia por encima de otros ámbitos de su vida está la importante función que desarrolla. Para muchas, la familia es fuente de estabilidad.

“Llavors a mi tant és, a mi l'estabilitat professional me la dona la meva família...” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

Y, en la mayoría de los casos, la familia es ese apoyo social, afectivo y económico que siempre está cuando los demás recursos, públicos y privados, fallan o no se puede acceder a ellos.

“Però al final és una mica com si... el... el mateix matalàs eh... que tenen, el mateix matalàs social que tenen a l'hora de... de... no sé, de cuidar la gent gran de casa, de... de que si estàs en una situació econòmica precària perquè la feina no sé què, o perquè... el que sigui, llavors... clar, abans que anar als serveis socials i no sé què, tothom tira abans de la família, la mama, que em farà un cop de mà, que m'omplirà la nevera... que no sé què... i... en el fons la família és aquest ... aquest matalàs social, no? I aquesta... mmm... aquesta fórmula, tot i que em sembla que neix amb bona voluntat, al final s'està convertint una miqueta en un altre matalàs social, no?” (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

Como podemos ver en estas citas, estas mujeres han buscado diferentes estrategias de reestructuración del trabajo remunerado –teletrabajo, reducción de jornada, flexibilidad horaria, autoempleo, etc.- para poder hacer compatibles las esferas laboral y familiar y, principalmente, para poder reducir horas de trabajo remunerado a favor de una mayor dedicación a los/as hijos/as.

1.2. Significado del trabajo remunerado

A pesar de que estas mujeres sitúan a la familia y, principalmente, a sus hijos/as por encima de otros ámbitos, ninguna de ellas ha dicho que renunciaría a su faceta profesional para dedicarse íntegramente a la familia.

“Éste es el problema. El problema... además éste es el problema, que conciliar... 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.

E3: ¿Crees que son igual de importantes los dos mundos?

No, hombre, a ver... yo la verdad, es que para mí, 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. Y mi familia es mi familia. Y es lo más importante, vaya. Es que... sin discusión, en mi caso. (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Incluso en el caso de que la aportación económica no fuera necesaria, muchas de ellas mantendrían su trabajo remunerado.

“Per mi és igual, a veure, no té la mateixa, no pondera igual la família que la feina, però... si 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.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

En este sentido, para estas mujeres el trabajo remunerado es un fundamento básico de la igualdad entre géneros. Sería una condición necesaria, aunque no suficiente.

“Mi trabajo era fundamental, no hay igualdad si las mujeres no trabajamos, eso lo tengo clarísimo. Pilar básico para la igualdad.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

Además el trabajo remunerado es visto como una fuente de realización personal.

“La feina té... per mi, satisfacció de d'això, de... no és només sortir i veure altra gent. És, per mi sobretot és, eh... produir alguna cosa... que penso que té sentit, i que està aportant alguna cosa... bueno, en el meu cas, clar, a nivell doncs, bueno, social... és això... o sigui, té un valor per si mateix... la feina que fas.” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

Así, las mujeres consultadas describen a las mujeres que no tienen un trabajo remunerado como el paradigma de la vulnerabilidad social, de la desprotección.

“Para mí el trabajo es una cosa que me da seguridad, porque si no te encuentras amigas de cuarenta años que te dicen: “Menos mal que trabajo”. Y que les pasa una cosa tan triste como una separación y no saben cómo le va a venir la vida. Pero 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.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

De hecho, el trabajo remunerado no sólo les aporta una independencia económica y es una fuente de reconocimiento social y de desarrollo personal, sino que para muchas de ellas es un eje principal de su identidad.

“Para mi 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 mi me gusta.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

1.3. Conflicto trabajo-familia

Pero a parte de este valor que le dan al trabajo remunerado, también es cierto que para esta primera generación de mujeres profesionales que han accedido masivamente al mercado laboral, el hecho de dedicarse en exclusiva al cuidado de la familia es visto como un aspecto peyorativo, ya que estarían desaprovechando todo el esfuerzo realizado en estudiar, formarse y prepararse para ser mujeres profesionales.

“A veure, a mi m’aporta, suposo també, autoestima, i perquè jo considero que hi ha un factor... clau. És a dir, bueno, jo he fet dos carreres, he fet un doctorat, he fet... és a dir, m’he format perquè les expectatives, no? Doncs de la meua família, del meu entorn, han sigut: forma’t, estudia... clar, llavors penso... també és una mica desperdici, que jo... tenint aquesta formació, pues no... no la...” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

Pero incluso esta mujer que afirma que es un error no aprovechar los estudios realizados para después encontrar un trabajo remunerado insiste un poco más adelante en que el trabajo de cuidado de los/as hijos/as es el aspecto más importante de su vida.

“Clar! Vull dir que s’ha de... o sigui, és molt important, jo penso, tenir cura dels fills, no, molt, (riuen) molt, és una tasca, potser la més important de totes, no sé... i per tant, jo li dono molt va... molt valor, no?” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

El hecho de que el trabajo remunerado les proporcione equilibrio personal y felicidad, provoca que también repercuta positivamente en la relación con sus hijos/as y les ayude a transmitir un modelo que piensan que les será útil cuando sean adultos/as.

“Que si yo estuviera en casa todos los días, yo no sería más feliz, entonces tampoco los podría hacer felices a ellos. Y a ellos, pues les... les... lo ven bien, así, y están orgullosos de lo que hace su madre, y... y lo cuentan en el colegio, y... y bueno, ellos esperan que su vida sea parecida a la mía, es que, yo pienso que... habrán detalles, en los que no serán iguales, porque tendrán, bueno, profesiones muy distintas, quizá harán cosas muy alejadas de... la ingeniería, que es lo que hago yo, pero... serán cosas pues... no sé... tendrán una vida familiar pues similar a la que tendré yo, pues con menos hijos, quizá, o con más, no lo sé. Pero habrá aspectos que serán así.”
(EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

Pero incluso en los casos en que la prioridad de los/as hijos/as está clara, el hecho de que estas mujeres hayan estado educadas para ser mujeres profesionales ha provocado un sentimiento de frustración en las ocasiones en que se han decantado claramente hacia la esfera familiar.

“La veritat és que no. Perquè valoro molt... doncs el tema de la criança (riu). Perquè per mi és tan important o més que la... que la professió, per tant no... no m'ha costat. O sigui, a mi... sé que no puc deixar de treballar perquè la trampa, no? De... sobretot ara amb aquest any amb la nena petita... doncs la trampa... he fet un any de lactància, vull dir, és... clar, que ets tu, la casa, la nena i llavors, hi ha hagut un moment de crisi, jo crec, no vaig tenir la crisi postpart però ara al final d'aquest any he dit: “No puc més!”. Vull dir, que ja he començat aquest nou projecte amb moltes ganes, no? Me n'adono que necessito treballar, en aquest sentit... vull dir, que l'opció aquesta de la neodomesticitat o del... no? De... de dones que a lo millor qualificades, doncs... eh... fan aquesta opció, que n'hi ha poques, però... però n'hi ha, no? De fer: “Mira, ara em dedico només a casa i...”, jo sé que no, no podria, no? Però tampoc puc, podent escollir, no puc agafar l'altre model de dir: “Jo vull fer una carrera”, no? I... i vull fer una jornada de vuit hores en una empresa, i sortir cada dia de casa, jo també visc fora de Barcelona, a 40 quilòmetres, també això tenia uns costos” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

En este sentido, incluso algunas mujeres hablan de “reconquistar la identidad femenina” en el sentido de que, si han estado educadas en valores masculinos que priorizan el trabajo remunerado por encima de otros aspectos de la vida, han de aprender a reconciliarse con la maternidad, con el placer del embarazo, de la crianza y crear un nuevo discurso, imperante en muchas mujeres de esta generación, en contra del rechazo hacia todo lo relacionado con lo doméstico, lo privado... Cabe destacar que este discurso huye de cualquier planteamiento biologicista de la maternidad, que aparece en otros discursos, ya que igual que han aprendido a rechazar y a renegar de esa faceta como madres, ahora tienen que aprender a recuperarla. No es cuestión de instinto, sino de aprendizaje.

“Yo he tenido que conquistar mi identidad femenina, y luego una de las cosas más maravillosas de mi vida ha sido la maternidad. Pero hay que recolocar muchos valores, porque a mi no me han educado para disfrutar de los buches cuando tienen seis meses, no me han educado para eso. Fue un cambio cultural, el primero fue duro por las circunstancias porque por la forma fueron circunstancias totalmente distintas. [...] cuando estás de ocho meses y medio, estás con las hemorroides, no duermes... no estamos preparadas muchas mujeres para, cuando el entorno es tan masculino como las ingenierías, no nos preparan para disfrutar de la maternidad y eso creo que hay también que plantearlo. Aprendes por los periódicos o por esas mujeres que tienen esa sabiduría ancestral, por el entorno familiar o por lo que sea, yo he tenido que reconciliarme con esa parte.” (EP_032_socia_directora_teletrabajo parcial)

El hecho de haber tenido que pasar por un proceso costoso para aprender a desarrollar esta parte femenina que implica la maternidad sin sentimientos de culpabilidad por dejar en un segundo plano la faceta profesional, les lleva a criticar, en muchas ocasiones, el modelo familiar en que los dos miembros de la pareja dedican muchas horas al trabajo remunerado y no le dedican lo que consideran el tiempo suficiente a sus hijos/as. En todas las citas podemos ver que hay un tono de desaprobación hacia este modelo de familia que pone por delante la carrera profesional a la familia.

“Trobo que els nens estan molt sols, i a mi em fan molta pena. Que hi hagi nens tan sols. I que, i que... creixin pues a ludoteques, a extraescolars, a... no sé. A mi em fa pena. No tant... per la mare també, no? Perquè un ho passa

*molt malament, però jo sempre penso més amb ells. Que és molt trist.”
(EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)*

Por tanto, tener poco tiempo para los/as hijos/as no sólo es un perjuicio para los/as propios/as hijos/as, sino también para las propias madres que muchas veces aparecen como esclavas de las dinámicas laborales que exigen una alta presencialidad y un alto rendimiento independientemente de la situación familiar y personal del/de la trabajador/a.

“Yo, por ejemplo, tengo amigas que han renunciado a su baja maternal porque nunca están en... y entonces se han encontrado a los dos meses trabajando a media y las tengo, o sea, amigas en cantidades en mi propia carrera. La mayoría de gente que conozco les encantaría poder compaginar su jornada laboral con su... o... con su... opción de madre” (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

Pero en otros casos se piensa que esta poca dedicación a los/as hijos/as sólo se explica porque los padres y las madres expresamente priorizan su carrera profesional y la obtención de ingresos económicos. Por tanto, no es una consecuencia negativa de la actual organización del trabajo, sino una situación buscada.

*“Home, jo penso que responsabilitat... o sigui, primer la família és la que ho ha d'intentar, perquè a vegades em sembla que les famílies tampoc s'hi posen. Bueno, hi ha una sèrie de gent que la importància primària és treballar per guanyar molts diners i tenir lo que s'ha de tenir, no? Llavors jo penso que clar, fins que... si un no té la consciència de que la família requereix temps i requereix tot això... doncs jo tinc companys, bueno això, que treballen molt i guanyen molts diners i, bueno, lo altre igual queda una mica despenjat, no?”
(EP_028_traductora_teletrabajo tiempo completo)*

No obstante, también hemos observado, y justamente por el gran apoyo que implica para muchas de estas mujeres la disponibilidad de los/as abuelos/as, que una de sus principales preocupaciones, después de los/as hijos/as, es qué pasará con sus padres y madres y con sus suegros y suegras cuando sean dependientes y no se puedan hacer cargo de ellos/as porque estarán todavía en edad de trabajar y no les podrán dar el cuidado que ellos/as les han dado.

“Pero, por ejemplo, en el caso de mi pareja, él... su madre está en una situación de dependencia total, ¿vale? Y... ha sido imposible, está en una residencia. Está en una residencia, que te duele el alma cuando entras y lo ves, y que te cuesta una pasta, porque sale un dinero cada mes, pero... no hay más opciones en el día de hoy. O sea, el hecho de cuidar de una persona mayor, significa que alguien esté en casa, es una red social... muy triste, ¿no? Si dices: “Si a mí no me saliera muy caro tener una persona en casa, que la pudiera cuidar, o fuera el pago de esta persona compartido por el Gobierno o algo así”, pues bueno, lo podríamos hacer en casa. Pero como no se puede, pues tiene que estar allí. Y sabemos que no está bien, allí, no es una solución. Nos podemos engañar y decir, que... bueno, está bien, hay otros abuelos, que no sé qué... no es lo que ella quiere. Y esto hay que tenerlo en cuenta. Pero es que no nos queda otras soluciones, y esto es muy duro, de cara... y yo con mi madre, sé que esto llegará, y lo hemos pensado, y como vemos la... el ejemplo, eh... con mi hermano... vamos, lo que vamos a hacer es... ya lo hemos pensado, aun nos falta... es coger estos apartamentos asistidos. Que por lo menos están en su casa. Y de esos apartamentos sí que se están construyendo muchos, que son muy caros y tal, pero bueno, mi madre tiene un piso, entonces podríamos hacer algo para que ella pudiera vivir o de alquiler o en estos de propiedad. Que pudiera estar al menos el tiempo que está más o menos bien, que sólo necesita una ayuda extra, que pudiera estar atendida. De... pero viene a ser una residencia, pero de alta calidad, ¿vale? Pero es el mismo... concepto. Sólo que en el caso de mi suegra, las cosas pillaron por sorpresa, y está en una residencia, que puedes pagar... y pagar es... son carísimas, incluso las más... las peores, y entonces, no está bien. No está bien. Y yo pienso que es muy triste para los mayores que se encuentran en situación de dependencia, las opciones que se le dan en este país.” (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

1.4. Significado del trabajo doméstico

La imposibilidad de poder desarrollar los diferentes roles con la misma dedicación, en algunos casos, se resuelve renunciando a lo doméstico. En este sentido, Constanza Tobío señala en su libro *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias* que “entre las madres trabajadoras de hoy hay un discurso muy negativo sobre el ama de casa como modelo claramente rechazado” (Tobío, 2005: 47). En nuestro estudio hemos

encontrado discursos en esta línea pero, según nuestros resultados, no podríamos hacer una afirmación tan rotunda.

La valoración que hacen nuestras informantes del trabajo doméstico difiere según su clase social, el nivel educativo y la categoría profesional. Así, hemos podido observar que mujeres de clase social alta y que ostentan cargos directivos, tienen esta imagen negativa del trabajo doméstico que las lleva incluso a jactarse de que no se responsabilizan de ninguna tarea doméstica e incluso de que no saben realizarlas.

“Tinc una persona que m’ajuda, m’ajuda perquè, primer, jo les labores domèstiques... sí que no són santo de mi devoció, això si que no... no sé bàsicament posar rentadores ni cuinar, la meva parella és la que cuina, perquè jo cuino fatal... perquè no disfruto, no, llavors jo prefereixo una cosa pues pel temps que tinc prefereixo... dir-te llegir-me un llibre que fer una paella, directament, això ja és més un tema de cadascú, no? O prefereixo fer esport que no... no fer la casa, no? Llavors he tingut ajut a la casa, eh... hi he tingut des de sempre, eh! Era lo mínim, pues per portar pues les coses de la casa”.
(EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

También es frecuente en este tipo de trabajadoras que se reserven sólo aquellas tareas que les gusta hacer o las realiza como, por ejemplo, la cocina, una actividad que está socialmente mucho más valorada que otras como la limpieza del hogar, la plancha, etc.

“La verdad es que ahora mismo, tal y como estoy organizada, estoy bas... estoy muy bien. Porque he llegado a una... he llegado a una organización en la que me he descargado de... de muchas labores, de... de casi todas las tareas domésticas, o sea, excepto cocinar... mmm... 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, ¿no?” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Pero todavía encontramos a mujeres profesionales con un discurso bien diferente. Afirman que les gusta realizar el trabajo doméstico, sobre todo en el sentido que le dan de entrega y dedicación hacia su familia e incluso naturalizan que sean ellas y no sus parejas o conjuntamente quienes lo realicen.

“Jo crec que bàsicament mmm... el que ens afecta és... 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? En tot això, són més rendibles les hores del meu home, que és dissenyador, que les meves. Ell té un preu per hora i jo en tinc un altre. I evidentment, eh... d'on hi ha més guany, és en la seva feina i no en la meva, la qual cosa...”

E2: Posats a sacrificar alguna feina...

*Posats a sacrificar una feina, ah... és més fàcil sacrificar la meva, o val més la pena sacrificar la meva, que sacrificar la seva, no? I també hi ha una qüestió personal. A mi ja m'està bé, també, ja m'agrada poder dedicar unes hores més a la casa i als nens, no? I... i a poder portar mmm... tot plegat més organitzat, no? O més... sobretot... per a pensar que 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... que a mi em compensa. Vol dir: “bueno, doncs avui en lloc de fer això, doncs farem allò altre perquè crec que és important que s'habituin a gustos diferents i a més a més, pues... i llavors, per mi també... a mi em satisfà”, no? I totes aquestes interrupcions de la feina, pues... bueno...”
(EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)*

1.5. El desequilibrio entre géneros en el trabajo doméstico

Cuando se les ha preguntado por qué han sido ellas quienes han tomado esta decisión de renunciar a su trabajo presencial o a un cargo superior y no sus parejas, principalmente aluden a dos motivos: el primero, como hemos podido ver en el ejemplo anterior, es que sus parejas tienen un sueldo más alto y, por tanto, es más racional económicamente hablando que sean ellas quienes renuncien a su trabajo; y el segundo, porque a ellas les gusta más realizar el trabajo doméstico y encargarse del cuidado de los/as hijos/as. Es más, según sus palabras, en algunas ocasiones ni tan sólo es una cuestión de gustos o preferencias, sino de la propia naturaleza de la mujer.

“el trabajo doméstico es un machaque de una pero... para mí tienen el máximo respeto porque no tienen ningún reconocimiento ni económico, ni social, ni de su propia familia, ni de los niños, después te pegan una patada y vengas. Te

querrán muchísimo pero luego... una de las fijaciones de la conciliación es poner en positivo, en el fondo de la realidad, que es las personas. Si no ponemos eso por delante, que es el cuidado de las personas tenemos un problema muy grande las mujeres sobretodo. Somos incapaces de no cuidar a las personas, será la naturaleza o no lo sé". (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

En este sentido, algunas mujeres que teletrabajan o han teletrabajado justifican esta diferente dedicación a las tareas domésticas y familiares entre hombres y mujeres por la "facilidad" que tienen éstas para realizar más de una tarea a la vez y la dificultad que muestran los hombres para lo mismo, para realizar tareas de gestión o, simplemente, para el trabajo doméstico y familiar en general.

"Yo si tengo que ir a comprar, iré a comprar. El si tiene una lista para ir a hacer la compra, pues comprará lo que haya en la lista y ya. No pensará que... ay, eso también me faltaba. No. Y, en cambio, voy a lo mejor y pienso, pues..." (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento _teletrabajo parcial)

"En este sentido hablamos de mujeres, y creo que sí que podemos tener un poco más de... de responsabilidad y tareas (ríe) de hacer con los hijos que puede ser los padres, ¿eh? Ahora está cambiando este modelo, y los padres se implican más, pero todavía tenemos un peso importante. Tal... puede ser biológicamente estamos predeterminadas, en teoría" (GD1_068_ coordinadora de gestión _teletrabajo parcial)

Del mismo modo, hemos observado en nuestras entrevistadas que en muchas ocasiones hay un evidente rechazo a abordar el tema de la desigualdad en el hogar porque las mujeres no tienden a juzgar directamente la división asimétrica del trabajo familiar, sino que muchas comparan sus parejas con otros hombres, quienes todavía hacen menos en la casa, y por tanto deducen que su situación tampoco es tan mala. Por el contrario, hay otras mujeres que denuncian claramente que justo es esta relegación al hogar la principal trampa o riesgo del teletrabajo.

"Yo pienso que eso... es el engaño, ¿no? Quiero decir que te puedes encontrar con el teletrabajo, que yo pienso también que... que eso lo hacemos mucho las mujeres, esto es un tema de género. Porque, a ver, un hombre... a lo mejor me

equivoco, pero la mayoría de hombres se quedan y se quedan. Es decir, eso lo ves a veces un domingo cuando te dicen: "Voy a arreglar... no sé qué del jardín, o voy a arreglar no sé qué de la puerta de la habitación". Están arreglando aquella puerta y no se acuerdan de nada más. En cambio, tu igual vas a hacer una cosa, lo mismo, pero no, no, antes pongo la lavadora, porque mientras pongo la lavadora voy haciendo no sé qué, pero no sé cuantos, mientras voy poniendo el caldo, porque así me hierve y mañana yo... ¿es verdad?" (GD6_042_jefa de sección y tesorera ayuntamiento_teletrabajo parcial).

"Yo lo que creo es que el teletrabajo tiene riesgos de consolidar el rol doméstico de la mujer por dos razones, Primero, porque 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 tienen 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 porque me quede en casa, ajá, utilizamos el trabajo para la autoexploración para 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". (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial).

Dentro de estas diferencias por género respecto al tiempo de dedicación al trabajo doméstico hemos de tener presente que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. Según el Informe *Employment in Europe 2006* de la Comisión Europea, la jornada laboral en España es de 41,1 horas semanales, superando la media comunitaria en 42 minutos. Los hombres trabajan de media 41,8 horas (30 minutos más que la media masculina europea) y las mujeres 39,8 horas (42 minutos por encima de la media). Tanto para el total como para los hombres, el tiempo de trabajo de jornada completa en España es el tercero más prolongado entre los nueve países analizados. En el caso de las mujeres, se trata del segundo más extenso, sólo superado por el de las asalariadas británicas. Así, a pesar de las largas jornadas laborales de las mujeres trabajadoras, muchas atribuyen a las jornadas

todavía más extensas de sus parejas la causa de una menor dedicación al trabajo doméstico y familiar.

“E2: [...] ¿os hacéis más cargo que vuestras parejas del hogar?”

Un poco más sí, claro, un poco más sí. (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento _teletrabajo parcial)

Es inevitable. (GD6_042_jefa de sección y tesorera ayuntamiento _teletrabajo parcial)

Porque, claro, los niños salen a las 4:20 y mi marido acaba de trabajar a las 5. (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento _teletrabajo parcial)

Y el mío, el día que puedo estar contenta, llega a las 9.” (GD6_042_jefa de sección y tesorera ayuntamiento _teletrabajo parcial).

“Normalmente asumo yo todo, pues porque siempre me he sentido un poco madre soltera. Pues, vamos, te estoy diciendo antes de teletrabajar y antes de tener la reducción de jornada y antes de tener todo, porque ya me he tirado temporadas, meses, a lo mejor dos meses que mi marido no aparecía por casa” (GD4_012_ técnica control gestión _teletrabajo parcial).

“Mi compañero viene muy tarde, entonces no cuento nada... no cuento con él para nada, bueno, muy poco (ríe), vamos, en alguna urgencia, pues... puedo contar con él, pero vamos, día a día, no, nada. Soy yo quien lleva toda la carga familiar”. (GD4_016_ técnica secretaría _teletrabajo parcial).

De hecho, tal y como se ha puesto de manifiesto en numerosas investigaciones (Izquierdo, 1988; Ramos, 1990; Prats *et al.*, 1995; Emakunde, 1997; Tobío, 2005), que las mujeres tengan un trabajo remunerado no evita el fuerte desequilibrio en la realización de tareas domésticas en las parejas españolas.

“La mayoría de las parejas, o sea, pocos son los hombres que hacen las labores de casa, le da igual si un cuadro se ha caído, es que le da igual y sin embargo nosotras somos más locas por la casa, más por tenerlo todo

*organizado, ordenado, no sé qué... Entonces las tareas las hacemos nosotras".
(EP_034_programadora_teletrabajo parcial).*

En algunos casos un reparto más equitativo del trabajo doméstico y familiar ha venido impuesto con la llegada de los/as hijos/as al hogar.

*"Hombre, a ver, mi marido se ha tenido que adaptar a las nuevas situaciones, porque yo, cuando los teníamos más pequeños, no delegaba demasiado. En cambio, hubo un momento que digo: "Bueno, o delego o aquí no... Moriremos. No puedo llegar a todo". Y el ha asumido muchas tareas que antes no hacía."
(EP_029_gerente_teletrabajo parcial)*

Aunque esta mayor implicación de los hombres en el trabajo doméstico a raíz de ser padres no se ha dado en todo los casos, ya que en algunas parejas en las que había una distribución muy desigual de estas responsabilidades, con la llegada de los/as hijos/as, la mayor carga de las mujeres se ha hecho más evidente.

*"El problema de... a veure, 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 sobreesforç que... que has de fer, però ja el teníem. Vull dir, hi havia un problema de... manca de col·laboració, no? Almenys en els moments en què tu... exigeixes, no? I que, bueno, que arribar fins al cinquanta per cent és gairebé una utopia, o sigui, és molt difícil, no? I a més també tal com tu entens que s'ha... que és la feina domèstica, no?"
(EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)*

En este sentido, hay un patrón común entre las entrevistadas que realizan trabajo doméstico en mayor o menor medida y es que desde que han sido madres han tomado dos vías: o bien han rebajado su nivel de exigencia respecto a la organización de la casa o han tenido que contratar a una persona externa o ampliarle el horario si querían mantener el nivel de orden de la casa.

"Tinc una persona que ve a netejar, només, ara. I... ve dos dies a la setmana, se'n carrega de la neteja, jo ja he descobert que no cal planxar gaire (riuen) Sí, els nivells van baixant, a mesura que vas tenint més família... jo penso que els estàndards, eh? Ara estiro la roba, poso el sistema antiarrugues i no planxo. I

això també m'ho estalvio. No?" (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

"Sí, aquesta feina, jo fent les vuit hores al dia, la feina ja la feia. Jo ja l'assumia. Llavors, eh... en aquest cas, jo el que he fet és descarregar-me de feina domèstica, externalitzant-la, val? I llavors el que tinc previst a més a més, és que... l'any que ve, per exemple, el nen anirà a l'escola bressol, llavors només que el pugui portar mitja jornada, llavors això significarà que jo faré més o menys les mateixes hores, significarà que alguna... bueno, l'àvia, la meva sogra, estarà allà almenys per portar-lo i per després donar-li el dinar, però el meu pare no el tinc i la meva mare i el suport que ella em dona, per exemple, doncs jo l'hauré de suplir amb... amb més hores de la persona externa. 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. Llavors el que faig és... o treure hores d'anar més agobiada o haver anar jo més cansada, llavors externalitzar aquesta hora... aquesta feina en una persona externa, llavors que faci més hores, en comptes de venir cinc hores ha de venir sis, doncs la meva idea és aquesta, que fes sis hores". (EP_036_socióloga_teletrabajo parcial)

Aún así, hemos de tener presente que la externalización de estas tareas, principalmente en otras mujeres, en muchos casos, sólo hace que aligerar la carga doméstica de las mujeres trabajadoras para que puedan continuar en el mercado de trabajo pero, en muchos casos, "es una manera fácil de acomodar la resistencia continua de los hombres hacia el trabajo doméstico y preservar sus matrimonios." (Edwards y Wajcman, 2005).

De hecho, en los casos en que se ha afirmado que la pareja participa activamente en el trabajo doméstico y familiar, principalmente lo hace cuando la mujer es ausente del hogar porque tiene un horario laboral diferente, porque tiene jornadas extensas o porque por motivos de trabajo tiene que viajar. Pero si la mujer está presente, es ella quien normalmente las realiza.

"Y en un primer momento, con una sola niña, me fue más fácil, también, ¿sabes? Mi marido me apoya mucho, la verdad, y... y él hacía... muchas veces de... de madre y de padre, porque cuando yo estaba fuera, se quedaba solo

con la niña, y demás.” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Además, el teletrabajo visto como una “vuelta a casa” de las mujeres, según algunas autoras “lejos de ser una opción positiva respecto a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, multiplica la carga doméstica de las mujeres e intensifica su trabajo” (Wajcman, 2006a). De hecho, muchas de las mujeres consultadas han afirmado que si bien antes de acogerse al teletrabajo ya no había un reparto equitativo de los trabajos de cuidado y de mantenimiento del hogar, con la posibilidad de realizar parte o el total de su jornada laboral desde casa, esta desigual distribución de roles y responsabilidades se ha intensificado.

“Pero sí que hay veces que por ejemplo el [su marido] 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 le tengo que explicar y de vez en cuando, se lo tengo que hacer ver. O sea, más que... él, 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.” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

“Hombre, está claro es que si yo hago más cosas es porque estoy en casa y como hay veces que, pues eso, por la mañana tengo que hacer algo y estoy en casa y lo hago yo.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

En este sentido, hemos encontrado que hay una minoría de mujeres que al comenzar a teletrabajar en casa han renunciado a la ayuda externa y han asumido el trabajo doméstico completamente.

“Penso que si treballés fora de casa tindria una dona perquè ho fes i així arribar a casa i tenir tot fet. Penso que continuarem amb aquesta dinàmica de fer-ho els caps de setmana i entre setmana fer lo mínim. Jo tampoc faig molt. Jo faig poc. Fins i tot em fa una mica de vergonya com tinc la casa. És molt difícil amb el nen tenir-ho endreçat i tal”. (EP_038_sociòloga_teletrabajo tiempo completo)

Pero en la mayoría de los casos, para poder trabajar desde casa es imprescindible que otra persona se encargue del trabajo doméstico si no se quiere caer en la

tentación y acabar poniendo lavadoras, limpiando, planchando o realizando cualquier otra actividad y dejar el trabajo remunerado en un segundo plano.

“per exemple, algun matí estic treballant a casa, i ella hi és. I jo... i jo com si no la veiés, vull dir, ella arriba: hola, hola, com estàs... molt bé, cada u a la seva feina, ella la seva feina, jo també, i fins l'hora de dinar, saps que et vull dir? I després a la tarda jo continuo treballant, faig feina corrent, fins que... els nens surten a les 6, per exemple aquell dia que estic a casa, ah... que no he anat al despatx, doncs... estic treballant, treballant, treballant, i la noia va fent. I quan jo obro la porta del despatx de casa, doncs està tot fet. Si no estigués fet, bueno... o sigui, el que no puc resistir és arribar a casa a la nit i que encara hi hagi els llits per fer, o que, o que tot estigui... l'esmorzar en allà, o sigui, que la casa sigui... una disbauxa, no? Clar, alguna època ha passat, no, llavors això és que no... la roba, tot, és un caos! És un caos. Perquè clar, la vida segueix, els nens embruten, els nens netegen, no hi ha ningú, el meu marit i jo allà fent rentadores quan arribàvem a la nit i, vinga! Cada mitja hora rentadores, esteníem a les nits, això no podia ser?” (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

Independientemente de la organización cotidiana de cada una de nuestras informantes, de si cuentan con ayuda externa o no para realizar el trabajo doméstico y de si se sienten más o menos realizadas en el desarrollo de estas tareas, en su discurso hay una reclamación constante hacia un mayor reconocimiento y valoración del trabajo doméstico.

“El gran drama és que no es considera... el treball domèstic i el treball de cura, ni de fills ni de persones grans, com a treball. Vull dir, aquí penso que aquesta és la mare dels ous. Tot és treball... productiu, no? que és lo que té valor, i per tant, a aquesta dona, perquè l'han de castigar, no? A la teva germana... perquè es considera que aquest treball que ella fa, que no és allò, per a rascar-se el no sé què, vull dir, que era per cuidar al seu fill! No? Doncs no és treball, això no és treball, el treball només és lo altre, llavors aquí, jo penso que ja anem malament. És que comença aquí, el problema”.
(GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

1.6. La autoexigencia de las mujeres

Ante el conflicto de rol que viven muchas mujeres en su vida cotidiana como madres, trabajadoras y amas de casa, aunque la primera respuesta sea intentar desentenderse de lo doméstico; en segundo lugar, eliminar todo lo considerado superfluo o extra del trabajo remunerado para, en tercer lugar, poder de disponer de más tiempo para lo que consideran más importante en su vida que son sus hijos/as, las mujeres reclaman cambios estructurales para poder conciliar estos tres aspectos de su vida sin tener que renunciar a ninguno o reducir sus expectativas. Así se comentaba esta cuestión en uno de los grupos de discusión realizados.

“Però lo que diu la Maria és veritat: comences sempre renunciant en lo de casa. És igual si hi ha més pols o si no... pues no, no és igual, perquè hi ha a casa gent qui hi té al·lèrgia als àcars. Pues resulta que tenim gent i tal... no, no... (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

També decideixes el que vols flexibilitzar o no... (GD7_052_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Sí, però lo que no és just és que a la feina ens permetem certes banalitats que no serveixen per res i renunciem a fer coses a casa que no són importants. I per què? Perquè la feina és masculina, o és masculinitzada, no vol dir que els homes siguin així, però sí és veritat que ens permetem certes banalitats que hem de canviar, i hem de... i hem... (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Però no tens a ningú que t'estigui allà dient... (GD7_051_técnica organización actividades_teletrabajo parcial)

És com les reunions de, de 24... (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

Però tu t'autoperdones, però qui... (GD7_051_técnica organización actividades_teletrabajo parcial)

Però jo no m'autoperdono ni a la feina ni a casa. Llavors jo el que no trobo bé és que a casa vagis cada vegada baixant el llistó, baixant el llistó, baixant el

l·listó perquè en un altre lloc... hi ha gent que no està disposada a baixar el l·listó per coses que no tenen sentit ni importància. Ens hem de racionalitzar també el món professional. Si no el racionalitzem... ens tornarem tots lelos... (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Jo penso que s'ha de reaccionar. Que la racionalització la posem nosaltres... (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

És com les reunions a les 5 de la tarda, qui pot rendir a les 5 de la tarda com toca? (GD7_049_directora gestión colaboradores_teletrabajo parcial)

No, que la racionalització la posem nosaltres, eh? (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

E1: I què significaria racionalitzar la feina? Què implicaria?

Home, posar límits en determinades coses que passen... (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

Posar límits, saber dir que no, saber... no tenir aquesta sensació d'immediatesa, que ho he de tenir tot per passat demà, saber fer esperar a l'altra gent... (GD7_052_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Saber dir que no. (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

I prioritzar, prioritzar en funció d'esforços. (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

... a veure, de vegades és això, no? De dir, bueno, doncs... sempre vols estar al 100%. A lo millor et convoquen a una reunió, que és lo que dius. A veure, quins temes tractareu? Pues mira, jo m'excuso perquè a aquesta reunió no hi podré anar. I a lo millor no cal que sigui a les 5 de la tarda, a lo millor és a les 12 del matí, però prioritzes. Què és més important? Tenir l'informe fet que no sé què, o anar a aquella reunió que ja t'informaran, i dir, si vas o no hi vas, mira, la transcendència és... relativa. O sigui, per mi banalitzar, és en aquests termes, de dir, a lo millor, jo què sé... et diuen: pues mira, ara forma part d'aquest grup de treball de no sé què. Bueno, pues a veure, a lo millor formo part de 8 grups

de treball, pues mira, en aquest, m'agradaria molt, però, no, que vagi un altre i m'ho explicarà, no? Saber dir que no, saber dir, doncs mira: això que ho necessites, per dilluns? Escolta, et fa res si t'ho dono dimecres, oi que no? No passa res? Pues a mi m'anirà perfecte, t'ho donaré molt més ben fet, i no et dono feina ni cap a aquí ni cap allà, no? I per a mi, banalitzar, no sé, és una mica en aquest termes, no sé..." (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Pero lo cierto es que estas mujeres hablan del desencanto con que se han encontrado cuando han visto que no podían estar al cien por cien en todos los ámbitos y han tenido que renunciar a alguno que, como decíamos, en la mayoría de los casos, ha sido el laboral.

"Doncs la nostra generació hem... hem intentat ser dones 10 eh? I ens van formar per ser dones 10. Ens van formar perquè siguéssim universitàries, perquè professionalment arribéssim al cim, i a la vegada siguéssim les millors mares i les millor dones... i això ha sigut... (GD10_065_directora departamento _teletrabajo tiempo completo)

I això ens ho vam creure fins que teníem 30 anys, ens ho hem cregut fins als 30 anys. Quan comences a tenir criatures... això... (GD10_066_urbanista _teletreball parcial)

Llavons comences a dir, això és una estafa. (GD10_065_directora departamento _teletrabajo tiempo completo)

... és una estafa, comences a baixar, baixar, baixar, i dius: ostres, doncs jo ja no sóc 10, ja no escric, ja no publico, ja... o sigui, el món professional, bueno, i ara què? Ara estic exactament igual." (GD10_066_urbanista _teletreball parcial)

En el fondo no estamos hablando de una cuestión banal, sino del día a día de millones de mujeres que intentan salir adelante intentado ser las mejores madres, compañeras, trabajadoras, hijas, amigas..., incluso a veces poniendo en riesgo su propia salud.

"Es difícil porque tenía problemas de salud, problemas ginecológicos, hemorragias, y entonces en esta circunstancia me dejaron ingresada porque me faltaba hemoglobina, me reconstruyeron, análisis, no sabían por qué,

porque ya me habían operado de esto y de lo otro, ahora ya estoy mejor pero... llegas a todo pero con un nivel de destrucción por minuto espectacular, y bueno, en ese momento hice cataplum hasta que me recuperé. Realmente físicamente me quedé seis meses donde no me llegaban las fuerzas, te das cuenta que te tienes montado un modelo de superwoman que es absurdo, absurdo, absurdo completamente.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

En este sentido, muchas mujeres son conscientes de que aunque los hombres también desarrollan todos estos roles- son padres, compañeros, trabajadores...- el precio que pagan por ello es mucho menor.

“Però... clar, no sé, tens aquell nivell d'autoexigència, no? De que ja que hi ets pots fer més, de que ja que estàs, pues... perquè al cap i a la fi són coses que et tocarà fer, més tard o més d'hora, no? Sinó aquell dia, el dissabte, o sinó el dia següent, a l'endemà. Llavors intentes com... i perquè també m'imagino que tenim una mica aquesta personalitat, fff... una mica com facilitadora de coses, no? És que em fa l'efecte que... no vull dir que els homes no ho siguin, no? Però, com a mínim ho demostren menys. I em sembla que les dones tenen... tenim aquest punt d'intentar facilitar sempre la vida als demés, una mica, no? Ni que sigui en detriment de... de... de tu mateixa! No? Jo que sé, pues ara, quan vingui el nen, com que li agrada menjar no sé què, no sé quintos, o quan vingui no sé quantos, pues aquella roba estarà allà què sé que li agrada, no? Sempre intentes facilitar-li la vida a la gent, no? Una miqueta. Em passa també a la feina amb els companys, vull dir, que no és només una actitud a casa, sinó que és en general, el que passa que clar, a casa t'acabes explotant. Però sí és una miqueta això, com... com... aquesta característica, d'intentar facilitar-li la vida a la gent, no? Que em sembla que és bastant... comuna, en general, amb les dones, no? És lo que deia ella, clar, els seus pares venen, i el pare fa la visita, i mira els nets i tal. La mare, a més a més, se n'adona, sense que ningú no ho digui... ella ja ho sap que... que si fa menjar i deixa quatre tappers preparats, li solucionarà la vida, no? O que si mentre ella fa no sé què, ella se'n va al balcó i mira si a l'estenedor hi ha roba, i si n'hi ha, la recollirà, no? Clar, si és que no sé... el pare segurament passarà pel balcó i, no sé, pues mirarà, mira què macos els arbres! I no veurà que hi ha roba allà i que es pot recollir...” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

Para acabar este punto, podemos concluir diciendo que para todas las mujeres consultadas el trabajo remunerado aparece como una dimensión de sus vidas que les proporciona equilibrio, satisfacción personal y les hace sentirse realizadas. Por tanto, aunque muchas de ellas se quejen de las dinámicas laborales que exigen una alta presencialidad en lugar de trabajo y largas jornadas laborales, ninguna de ellas dejaría de trabajar aunque no lo necesitara. Sin embargo, de una manera más o menos explícita, todas están de acuerdo con que la familia es el ámbito más importante de sus vidas y que también les proporciona equilibrio y sentido a sus vidas. Por consiguiente, la familia y el trabajo son dos dimensiones que se retroalimentan aunque no se ponderen de igual manera.

La tercera dimensión analizada, el trabajo doméstico, es quizás la que menos les cuesta relegar en otras personas aunque, como hemos visto, para muchas de ellas la organización del hogar es un aspecto más del cuidado de la familia y, por tanto, un trabajo para el que reclaman un mayor reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad, en general, y por sus parejas, en particular.

Así, el hecho de no querer renunciar a ninguna de las facetas de su vida provoca, en muchos casos, sentimientos de culpabilidad por no poder estar al 100% en todas ellas, sacrificando incluso el tiempo de descanso o el tiempo de ocio y, por consiguiente, derivando en algunos casos en problemas de salud.

Teniendo en cuenta este marco general, en el punto siguiente veremos como las mujeres consultadas se organizan el día a día cumpliendo con las responsabilidades que se atribuyen a cada uno de los roles que desarrollan.

2. La distribución de los tiempos de la vida cotidiana

Cuando analizamos cómo organizan las mujeres trabajadoras los tiempos de su vida cotidiana, es muy difícil establecer un patrón general que sea válido para todas. De hecho, son numerosos los condicionantes que hacen que se organicen de una manera o de otra: el tipo de trabajo remunerado, el horario laboral, el tipo de teletrabajo que realizan, el número de hijos/as, la edad de los/as hijos/as, la presencia o no de la pareja en el núcleo familiar, el horario laboral de la pareja, la accesibilidad a unas estrategias de conciliación u otras, etc.

Pero, a pesar de esta diversidad, hay algunos elementos comunes en el discurso de nuestras entrevistadas. Por ejemplo, la necesidad de tener todos los ámbitos de la vida -laboral, familiar, doméstico y social- muy organizados.

“[...] ho tinc tot bastant quadriculat. Perquè temps, no em sobra. [...] Jo hi ha un dia que dius: avui toca els uniformes del cole, doncs avui els vas a comprar. Demà passat toca, doncs, pediatria, doncs l'altre dentista, o sigui ho has de tenir tot molt, molt... com si fossin slots d'avions que han de sortir, doncs lo mateix.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

“Si tengo que ir a la oficina prontito porque tengo reunión, o decido que ese día quiero estar todo el día aquí, me vengo prontito. Llevo el niño a la guardería y me vengo para estar aquí a las nueve o nueve y media. Aquí ya me organizo con el e-mail, reuniones, clientes, seguimientos de campañas. Normalmente como algo rápido para poder irme un poquito antes, que no se me alargue la tarde. Y eso es más o menos un día normal. Cuando tengo una reunión fuera, pues me levanto igual de pronto, visto al niño, toda la historia (se ríe), ese día me organizo para que mi marido lo lleve a la guardería y yo me quedo trabajando en casa hasta que me voy a la reunión. Vivo al día, la noche anterior me voy organizando, siempre miro la agenda, siempre pensando en optimizar el tiempo lo máximo posible. Para mi es fundamental.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

De hecho, aunque puedan trabajar en casa sin un horario marcado, hay algunas teletrabajadoras que optan por imponerse también un horario laboral para poderse organizar mejor el día.

“A ver, somos los dos [su marido y ella] personas como muy disciplinadas. Y la verdad, 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.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En cambio, como podemos ver en el siguiente ejemplo de la misma teletrabajadora que habla de tener un horario laboral muy marcado, la mayoría, aunque se impongan

un horario, aprovechan que están trabajando en casa para realizar otro tipo de tareas a parte de las laborales.

“Hacia las ocho y diez o así estoy trabajando. Mientras estoy trabajando, si me 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. Bueno, esas cosas que se hacen...” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Y el que es también frecuente y hemos encontrado en casi la mitad de los casos es que muchas de ellas recuperan las horas de trabajo remunerado que no han realizado durante el día porque se han dedicado en parte al trabajo doméstico y, principalmente, a los/as hijos/as, trabajando por la noche y quitándole horas al sueño.

“I sopem els quatre i després de sopar, doncs, estem una mica per aquí i se'n van a dormir. Jo normalment després que tothom estigui dormint em poso a treballar una estona més, perquè m'agrada treballar quan tothom està... quan no hi ha sorolls, quan tothom està descansant i així. Això, quan parlem de feina normal. Quan hi ha molta feina, que ve de cop, doncs m'aixeco a quarts de sis o les sis del matí, continuo treballant, la casa queda com queda... llavors faig una mica de migdiada a la tarda si puc i a la nit em puc quedar fins les dues de la matinada treballant.” (EP_028_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Respecto al tiempo de dedicación al trabajo doméstico, está directamente relacionado con si tienen externalizado totalmente o en parte este trabajo o si se distribuyen el trabajo con sus parejas y, en el menor de los casos, con otros miembros de la familia.

En este sentido, y como veremos con más detalle más adelante, las mujeres que ocupan en algunas empresas cargos de mando o empresarias son las que con más frecuencia tienen externalizados este tipo de trabajos.

“Sí, aquesta feina, jo fent les vuit hores al dia, la feina ja la feia. Jo ja l'assumia. Llavors, eh... en aquest cas, jo el que he fet és descarregar-me de feina domèstica, externalitzant-la, val? [...] 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. Llavors el que faig és... o treure hores d'anar més agobiada o haver anar jo més cansada, llavors externalitzar aquesta hora... aquesta feina en una persona externa, llavors que

faci més hores, en comptes de venir cinc hores ha de venir sis, doncs la meva idea és aquesta, que fes sis hores.” (EP_036_socióloga_teletrabajo parcial)

“Pues la verdad es que yo no hago nada en mi casa porque tengo una persona que está casi todos los días, cuatro horas, y no hago nada de la casa.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Pero lo habitual, en el caso de nuestras informadoras, es que esta persona venga sólo unas horas por semana e incluso cada quince días.

“No, hace... viene un día a la semana, entonces hace la limpieza general. El día a día de fregar platos, las lavadoras que tienes que ir poniendo, también lo vas haciendo. A ver... lo que es cocina, comedor, el suelo se ensucia más, pues eso...” (EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

Por último, hay una minoría de mujeres que asumen ellas solas el trabajo doméstico, independientemente de que teletrabajen parte de su jornada laboral o la jornada completa.

“Els caps de setmana, lo que es pot, i lo que no es pot... en el meu cas, eh? Jo dissabte aprofito per fer lo que em dóna temps, i lo que no em dóna temps, es queda sense fer, no tinc ajuda... de cap tipus.” (GD4_016_técnica secretaria_teletrabajo parcial)

Si bien en estos ejemplos podemos ver como muchas mujeres se organizan con sus parejas el trabajo doméstico, en algunos casos, la decisión de externalizar estas tareas ha venido a raíz de intentar evitar los conflictos en este ámbito.

“Teníem disputes abans de, abans de tenir a... la dona de fer feines. Perquè jo... aviam. Clar, és que ell el treball que té és molt dur, de carregar i descarregar carbó. No? Llavors, jo lo que, jo lo que pretenia és que ell arribés a casa, igual que jo plegàvem a les sis, pues bueno, tu te'n carregues d'unes coses i jo una altra. Però clar, ell té un esforç físic, està cansat. I... els caps de setmana, ell s'ho volia també dedicar als nens, i ell a les tardes també s'hi vol dedicar als nens. Es clar, teníem aquestes disputes, que per l'altra banda jo li deia: “Si ens organitzem bé” (riu). Jo, eh... l'organitzadora. Ah... si ens

organitzem bé pues a lo millor els nens també participen més, eh... veuen que... que a tu et costa molt, el treball, portar la casa, i també li dones uns valors, no? Però com que eren més disputes, vam optar per tenir la dona, que igualment tenim molta feina, saps? Ella neteja, però endreçar, endreces tu, roba, menjars, sopars, banys, que... ho has fer igualment".
(EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

A parte del tiempo de trabajo doméstico y de trabajo remunerado, la mayoría de las mujeres afirman dedicar todo el tiempo posible a su familia. De hecho, como hemos visto en los puntos anteriores, en algunos casos la fórmula del teletrabajo ha sido especialmente buscada para poder disponer de más tiempo para su familia. La manera de cómo organizar este tiempo es muy variada, pero la mayoría coinciden que prefieren sacrificar parte de su horario laboral para poder estar disponibles para sus hijos e hijas por las tardes, principalmente cuando llegan del colegio hasta que se van a dormir, y recuperar estas horas de trabajo por la noche.

"A ver, a ver, intento por la tarde ya no ponerme, o sea, intento hacer eso, toda la jornada por la mañana. Pero hay veces que si te queda algo, te pones por la tarde. O cuando viene Francesc [su marido], pues también puede él ir a buscar al niño, o estar con la niña. Entonces, si yo tengo... algo muy pendiente, pues lo hago... pero siempre prefiero dejarlo para la noche, cuando ya están en la cama, y te pones... puedes ponerte un par de horas, si tienes... algo muy pendiente, a ponerme por la tarde. Prefiero ese rato descansar y... estar más pendiente de los niños, de... salirte de paseo, estar más de juego. (ríe)"
(EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

El hecho de ser madres trabajadoras hace que la mayoría de las mujeres entrevistadas puedan disponer de nada o de muy poco tiempo para sí mismas. En este sentido, el cambio de no tener hijos/as a tenerlos/as lo han notado mucho.

"Eh... ho porto malament perquè... perquè tinc ganes de tenir temps per mi. O sigui jo abans doncs podia fer esport... ara, doncs bueno, m'ho plantejo cada dia, ho faig dos dies i has de deixar, vull dir que saps que tens una bici allà i pots... a vegades porto deu minuts i ja està, vull dir que tampoc no... no puc fer gaire cosa més. 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... 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... que podries fer, doncs tampoc no les pots fer, no? I... doncs, mmm... això. Clar, l'expectativa és: a veure si el Nil es fa gran i jo puc disposar de una mica més de temps. Però... jo sé que passarà molt de temps, i que és qüestió de... suposo d'anar-te mentalitzant o inclús en el tema dels caps de setmana, doncs, intentar que ell... que el meu company, doncs, tingui moments en que se'n vagi amb el nen o així i... jo tenir ni que sigui doncs un parell d'hores no, de dir, bueno, doncs escolta, m'estic al sofà." (EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

De hecho, la mayoría afirman que han podido ir recuperando pequeños espacios y tiempos para sí mismas a medida que los/as hijos/as se han ido haciendo mayores. Estos espacios principalmente se concentran en los mediodías, si están trabajando en casa y algún sábado si su pareja se lleva a los niños a hacer la compra, al parque, o a realizar cualquier otra actividad.

"Llavors aprofito pues anar-me a depilar, per no sé què, pel que vulguis. Vale? Però sé que els dissabtes, de 9 a 1, el nen està amb ell, i a més a més fa la compra, i no sé què. Vale, i després a la tarda, pues depèn una mica, perquè el meu home té dues filles... d'un altre matrimoni, llavors també depèn de com gestiona l'agenda amb elles dues, no? Però els dissabtes al matí, i els diumenges a la tarda, de les 4 a les 8, també és per ell. Vale? Vull dir, si jo hi sóc, hi sóc, però si no hi sóc, pues sé que és un espai per mi, per anar amb els meus pares, per quedar amb una amiga, per treballar, per fer el que sigui, no? Vull dir que... aquestes dues franges... les tinc, diguéssim, no tan planificades com la Maria, però sí que... que és una dinàmica regular, no? I llavors en aquest sentit jo crec que va molt bé, perquè... bueno, distribueixes responsabilitats, pues en el sentit de la compra, no? I... ell va al super, al mercat, tinc la compra per tota la setmana, o sigui que després jo no m'he d'ocupar de res, i a banda està pel nen." (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Incluso muchas mujeres afirman que el trabajo remunerado, las responsabilidades domésticas y el cuidado de los/as hijos/as ocupan todo su tiempo, incluso el tiempo para estar con su pareja.

“Jo... comparo, diguem-ne, de quan no teníem fills a ara que tenim fills, i clar, abans fèiem vida de parella, i ara... (riu) jo crec que acabarem divorçant-nos. Oi que és confidencial? (riuen).” (GD2_073_secretaria de direcció teletrabajo parcial)

De hecho, en algunos casos para poder disponer de ocio, la pareja tiene que hacer planes por separado para turnarse el cuidado de los/as hijos/as.

“Sí, sí que tinc, jo sí que tinc. Intentem tenir-lo des de sempre, intentem tenir un espai, el que passa és que això també significa... ara perquè els fills s'estan fent una mica més grans, però fins ara, i encara ara, ja no tant però encara sí, eh... això significa que fem... fem plans per separat. Llavors jo vinc aquí a una reunió perquè l'Ali surt de la feina, va a buscar als nens, no sé què, no sé cuantos, i... no? Sinó jo no vinc aquí a una reunió, jo ara agafo el cotxe i me'n vaig cap a Igualada i... i... eh... no sé, demà, quan surti de la feina, probablement vaig a un concert, que m'han convidat, però això significa que l'altra persona no podrà fer plans perquè serà ella qui es quedi amb... amb les criatures, no? O els caps de setmana, o... o quan sigui. Llavors, com que normalment els caps de setmana queden per fer les coses en comú, no? En família, doncs... la resta del temps és anar dividint... dividint-nos, no? Pues això, jo vaig al gimnàs dos dies, que són els dos dies que tu teletreballes (riu) que és quan puc anar, perquè llavors hi ha la cobertura suficient, pues jo quedo a dinar o a sopar no sé quan que sé que són els dies que tu ets a casa, i que... anem... anem dividint. Però llavors, clar, quan surts per ahí la nit i trobes amics en comú, sempre et pregunten, no? “Perquè... no esteu bé, que no us veig mai junts? L'altre dia va venir l'Àlex i ara no...”. No, és que s'ha quedat amb els nens. Sempre anem així, sortim per separat, diguéssim.” (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

Lo cierto es que cuando consiguen encontrar estos espacios y tiempos para ellas, la calidad de vida de estas mujeres aumenta.

“Res, ja et dic, res. I va ser el meu marit qui fa un any i mig que va decidir regalar-me per Reis la... quota d'entrada a un gimnàs. I em va dir: “Que necessites una hora per tu o dos a la setmana per tu”. I clar, al matí te'n vas a mercat, el dia que hi ha mercat, quan no fas coses dels nanos, quan no li prepares a la noia el que ha de fer, te n'has anat a la feina, al sortir, els nanos,

la família, el marit, nosequé, tal. I quan fas algo per tu? Mai. Però tampoc ho reclamava. Doncs ara des de fa un any i mig vaig a un gimnàs dos dies per setmana a les nou de la nit, de nou a deu. I bueno, em sento la dona més realitzada del món. I llavors li dic: "A mi no me'l treguis mai i no sé com he trigat tant en fer-ho". Però a vegades t'havies de depilar mentre li agafes el telèfon a nosequí, no vas a la peluqueria, quan eren més petits que em necessitaven més, que la noia no podia fer un horari tan així, elàstic, doncs és el que hi havia." (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

De hecho, hay algunas mujeres que han conseguido encontrar tiempo, combinándoselo con sus parejas o externalizando determinadas tareas, para poder ir al gimnasio, estudiar, poder quedar con las amigas... Este tiempo de ocio es muy apreciado por las entrevistadas. A veces, incluso lo presentan como una manera de plantearse la vida como personas, más allá de cómo madres, esposas y trabajadoras.

"Pero son básicos. Bueno, además... pero es una cuestión personal, yo pienso, no tanto como trabajadora sino como persona, que no sólo has de tener tu trabajo y tu familia, sino que hay cosas que a ti te dan... o tus aficiones o tus... lo que te enriquece, vitalmente, y te da vidilla, pues eso hay que cuidarlo." (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

"És que això és molt important, o sigui: quant ets mare, la primera vegada, ets molt tonta, vale? I te penses que ets mare i només ets mare i... i se't fiquen unes coses al cap que és increïble. I... jo amb el primer fill vaig tenir... una depressió, vale? I... perquè era mare, única i exclusivament mare, no? I això t'absorbeix molt. I quan vaig tenir la meva segona filla, bueno, va ser genial. Perquè... la vaig gaudir, se'm van treure totes les tonteries, i llavors jo ho vaig pensar, no? Va ser com créixer, d'acord? No? Com deixar les tonteries i créixer, i fer-te dona, no? I dir: "Bueno, jo sóc mare, però haig de ser esposa, haig de ser filla, vull ser l'ENT_030. Jo vull ser jo". I jo que vull fer, no? Perquè jo me dono a tot, però jo m'haig de donar a mi. Llavors, va ser quan jo vaig decidir, pues, dedicar-me a mi. Pues si he de fer ioga, faig ioga, i haig d'anar a fer-me un massatge, vaig, si haig de fer gimnàs, el faig i si he d'estudiar, estudio. Crec que si li dones aquesta educació als teus fills, ells... ells també et valoren més. I tenen una referència i un model, perquè ells el segueixen molt, de què, a part de ser la meva mare, és una dona, no? Degut que per ells és

una manera també d'educar, no? De què ells siguin també persones molt individuals.” (EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

A pesar de ello, la gran mayoría de las mujeres consultadas prefiere renunciar al tiempo de ocio para dedicarlo a sus hijos/as.

“A lo pues... mejor debería coger... dejar los niños aquí en casa, ¿eh? Con Francesc [su marido], y decir: “Bueno, me voy”. Pero tiendes a no hacerlo. O sea, entras ahí en el tema éste de: “¡Ay! ¿Cómo los voy a dejar para... para no sé qué?”. Pues los dejas, ¿qué? Para una reunión o por si un día tienes que hacer algo concreto, pero en el fondo, al final, siempre vas con alguno: “Va, me llevo uno”. Para que el otro se quede con menos carga, ¿eh? Pero yo sola irme por así, por ahí y tal, poquíssimas veces.” (EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

Respecto al tiempo de trabajo voluntario, sólo tres de las mujeres consultadas realizan algún trabajo no remunerado fuera de casa, una de ellas colabora con una ONG, otra en la junta del AMPA de la escuela de su hija y una tercera está en el comité de empresa.

Como hemos visto en este apartado y a través de las citas, la organización de la vida cotidiana de nuestras informantes es muy diversa pero sí que se pueden encontrar pautas comunes. En primer lugar, independientemente del porcentaje de su jornada laboral que realicen desde casa, todas ellas asumen una parte importante o toda, según el caso, la logística doméstica y familiar. En los casos en que algunas de estas tareas están externalizadas, son ellas quienes se encargan de organizarlas y supervisarlas.

Una segunda pauta común que hemos encontrado es la falta de tiempo para sí mismas, sobre todo cuando los/as niños/as son pequeños, ya que el tiempo que resta del trabajo remunerado y el trabajo doméstico, la gran mayoría de ellas prefiere dedicarlo a estar con sus hijos/as, que dedicarlo al ocio, las relaciones sociales, el trabajo voluntario o realizar actividades con su pareja. En este sentido, lo que también es cierto es que esta situación es vista como temporal por parte de nuestras informantes y, en todo caso, es un “sacrificio” que prefieren hacer mientras sus hijos/as son más pequeños/as, pero cuentan que a medida que vayan creciendo podrán disponer progresivamente de más tiempo para sí mismas.

En tercer lugar, si bien hemos podido ver los tremendos malabarismos que estas mujeres tienen que hacer para compatibilizar su rol de madre, trabajadora, responsable del hogar, pareja, etc., en el día a día, toda esta organización se va abajo cuando surge un imprevisto. Aunque, como veremos cuando analicemos las estrategias de conciliación, la mayoría de estas mujeres disponen de una ayuda externa remunerada o de otros familiares, cuando uno/a de los/as hijos/as se pone enfermo/a o cuando llegan las vacaciones escolares, etc., es la mujer quien normalmente se hace cargo de estas contingencias o, al menos, quien se encarga de gestionarlas buscando ayuda externa. Son muy pocos los casos en que los padres piden un día o unas horas libres en el trabajo para hacerse cargo de sus hijos/as o de alguna gestión doméstica.

3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En el presente apartado analizaremos cuáles son las principales estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a las que recurren las mujeres consultadas, cuáles son los principales problemas que afirman tener para poder conciliar estos tres ámbitos, cómo valoran las medidas de conciliación impulsadas por los poderes públicos y las empresas privadas y, finalmente, qué propuestas hacen para poder resolver los problemas de conciliación que manifiestan tener.

3.1. Estrategias de conciliación

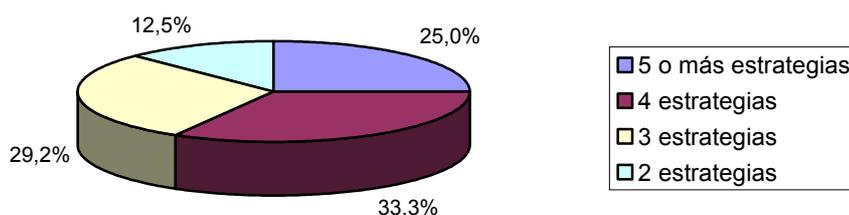
En este punto analizaremos las estrategias que despliegan las mujeres consultadas con el fin de poder compatibilizar los diferentes ámbitos de su vida: el laboral, el familiar, el doméstico, el social, etc. Utilizaremos el concepto de estrategia en el sentido que lo hace Constanza Tobío, “para nombrar prácticas sociales en las que los componentes de intencionalidad e innovación cobran especial importancia”. Por lo tanto, estas estrategias serían prácticas encaminadas “a lograr un cambio en su posición en la familia, en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, así como responder y buscar soluciones para los nuevos problemas que ello plantea.” (Tobío, 2005:140-141).

Las principales estrategias de conciliación que hemos detectado en nuestro estudio son la red familiar, donde incluimos la pareja de la persona entrevistada, el padre, la

madre, los/as suegros/as y hermanos/as, principalmente; por otro lado estarían los/as amigos/as y vecinos/as; el servicio doméstico; los centros escolares, las guarderías y casales; los/as cuidadores/es y canguros y, finalmente, las prestaciones laborales como las bajas por maternidad, la reducción de jornada, la flexibilización laboral, etc.

De hecho, como veremos a continuación, lo más habitual es combinar diferentes estrategias. En este sentido, sin contar con las estrategias laborales, un tercio de las mujeres consultadas a través de las entrevistas individuales recurre a la combinación de cuatro estrategias diferentes para poder conciliar su vida laboral y familiar, casi el 30% recurre a tres estrategias y una cuarta parte a cinco o más. Estos datos nos muestran la complicada organización cotidiana de estas mujeres y de sus familias.

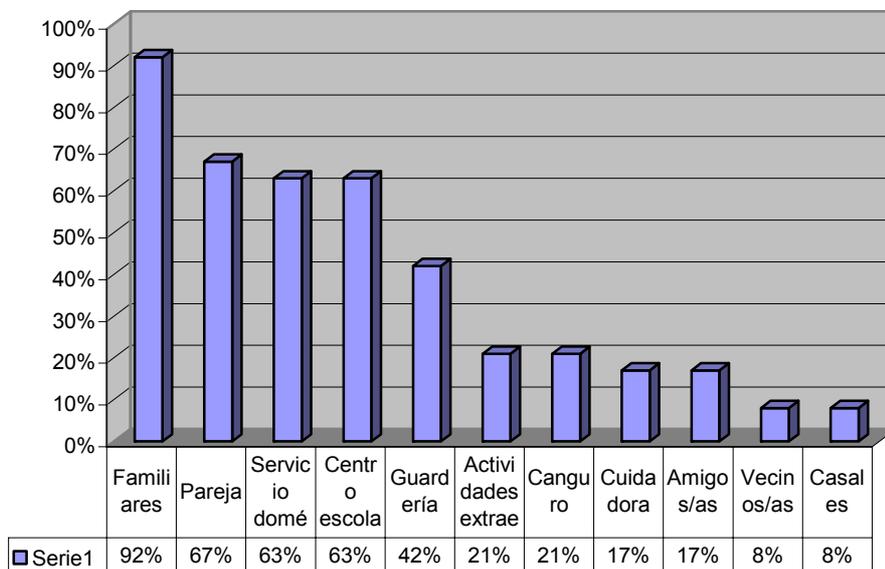
Gráfica 2. Número de estrategias de conciliación a las que recurren las mujeres consultadas (%).



Fuente: Elaboración propia.

Así, como podemos ver en la gráfica 3, el 92% de las entrevistadas a través de una entrevista individual han afirmado que recurren a algún familiar para desarrollar alguna tarea doméstica o, principalmente, para el cuidado de los familiares dependientes. En segundo lugar, un 67% de las informantes afirman que pueden contar con sus parejas para realizar alguna de estas tareas. Otros datos destacables son que el 63% cuenta con ayuda remunerada para realizar las tareas domésticas, un 42% lleva a sus hijos/as a la guardería –porcentaje que asciende al 84% si sólo tenemos en cuenta las mujeres que tienen hijos/as menores de 4 años-, un 21% recurre a canguros esporádicamente, mientras que un 17% dispone de una cuidadora para sus hijos/as diariamente.

Gráfica 3. Principales estrategias de conciliación a las que recurren las mujeres consultadas (%).

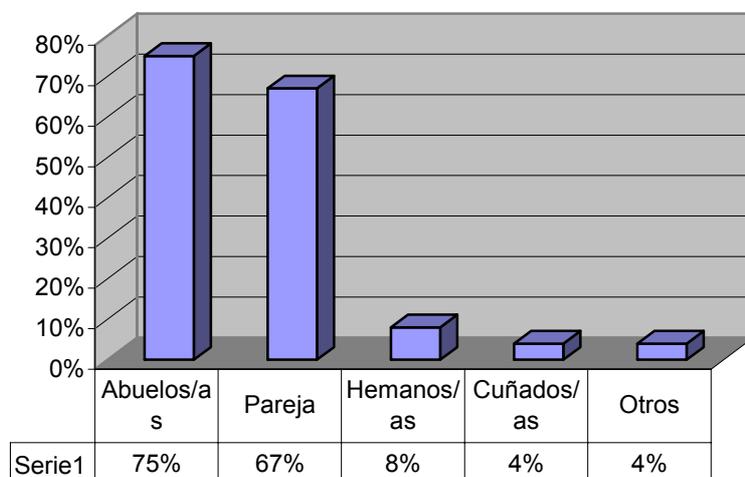


Fuente: Elaboración propia.

3.1.1. La red familiar

Como decíamos anteriormente, dentro de las estrategias familiares incluimos a las parejas de las mujeres consultadas y cualquier otro familiar que desarrolle alguna tarea relacionada con el ámbito doméstico y/o familiar de nuestras informantes. En este sentido, los/as abuelos/as son el principal recurso al que recurren estas mujeres (75%), seguido por sus parejas (67%), sus hermanos y hermanas (8%) y los cuñados y cuñadas (4%).

Gráfica 4. Principales estrategias de conciliación a las que recurren las mujeres consultadas dentro de la red familiar (%).



Fuente: Elaboración propia.

A continuación veremos con un poco más de detalle cada uno de estos recursos de la red familiar.

3.1.1.1. La pareja

El 93% de las mujeres entrevistadas forman un núcleo familiar que comparten con sus parejas, lo que implica que sólo 5 de las 73 mujeres consultadas constituyen una familia monomarental.

Teniendo en cuenta este hecho, las parejas de estas mujeres no deberían de ser consideradas propiamente una estrategia para la conciliación de sus vidas familiares, laborales y personales, ya que los hombres deberían ser igual de responsables tanto de la familia como de la casa, pero lo cierto es que en el discurso de las entrevistadas, sus parejas aparecen como un recurso más, y esto sólo en los casos en que afirman que pueden contar con su ayuda (el 67%). De hecho, la participación de sus parejas en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos e hijas es bastante desigual según quien sea la persona consultada. Pero, en la práctica, todas nuestras mujeres asumen funciones directivas en la organización familiar y doméstica y ello incluye decidir qué se debe hacer, cuándo y quién debe hacerlo. Incluso en aquellos casos en que las mujeres declaran que sus parejas participan en el ámbito doméstico más que ellas, los hombres parecen escasamente capaces o dispuestos a tomar decisiones y a planificar el conjunto de las tareas y cuándo lo hacen en un grado superior a sus

mujeres es habitualmente en períodos de tiempo definidos (un período en que se encontraban en paro, que trabajaban en casa, etc.)

“ese fue un año de transición del trabajo de mi marido. O sea, dejó un trabajo... normal, para ir a hacer de free-lance, en casa. Entonces, ese año, él... casi cuidó él al niño. Entonces... ya te digo, canguro no hemos tenido, y eso sí es muy raro” (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial)

“el meu home durant aquests anys no... tenia una feina, que no tenia l'horari fix, i llavors era ell el que d'alguna manera, tot i que cada dia anava fora, però tenia llibertat d'horari de fer... el que volgués, i si hi havia alguna malaltia inesperada sempre podia comptar amb ell, en aquest sentit, i també l'anava a buscar al cole cada dia. Això és el que permetia una mica... bueno, vosaltres ho sabeu, però vull dir, és pintor, i llavors, pintor d'artista, i llavors, té un horari, té el seu taller i... i... però amb els avis no hem pogut comptar mai, mai, mai. I sort d'això.” (GD4_016_técnica secretaría_teletrabajo parcial)

En todo caso, el hecho de que el hombre sea el principal responsable del trabajo doméstico y familiar sólo se encuentra en casos muy reducidos y normalmente se explica porque, aunque la mujer teletrabaje, la presencia del hombre en casa o su flexibilidad laboral es aún mayor.

El que encontramos en un número superior de casos es una corresponsabilidad entre la pareja a la hora de asumir este trabajo.

“A mi també el teletreball havia sigut molt positiu, però també perquè, bueno, el meu company treballa de tardes i llavors ens havíem pogut combinar. Ell estava els matins i fèiem un encaje de bolillos i jo arribava a les 3 i llavors ja em quedava a la tarda, i llavors d'aquesta manera, pues teníem tot el dia cobert. Potser per això no hem anat afegint, allò que dèiem: ah! Pues em fa vindre el lampista, o així, perquè... una mica el meu teletreball de la tarda era el seu del matí, entre cometes, eh? Tot i que no feia teletreball, però llavors és això. Si tu pots fer coses al matí, les fas, si pots anar a comprar, bé. Pues avui no he pogut perquè la cria, pues no hi ha hagut manera, pues bueno, vaig jo a la tarda. Llavors en aquest sentit està bastant al 50%, no? Però... perquè... potser té... bueno, pues això, torn, i... i llavors, com sempre va de tardes, ho tenim bastant lligat així. Llavors, tot el que es pot fer pel matí, hi ha coses que es

poden fer pel matí, es fan pel matí, i les que no... que només és de tarda, pues les faig jo per la tarda. Una mica les responsabilitats les hem dividit així. Lo que pots fer pel matí, tu ho fas, sinó, jo per la tarda.” (GD7_048_ directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

“Bàsicament ho combinem nosaltres dos, perquè tenim la sort de com que els dos ens dediquem a la vida aquesta intel·lectual, pues els horaris...”

E4: És important que tots dos us dediqueu al mateix?

Sí, sí. És important en el sentit... et facilita les coses per que no tenim horaris d'estar en una oficina vuit hores, de tal hora a tal hora, no? (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Como podemos ver en estos ejemplos, el hecho de que conjuntamente con la pareja se distribuyan de una manera equitativa las tareas domésticas y familiares está directamente relacionado con el horario laboral de ambos. Así, si uno trabaja por las mañanas y el otro por las tardes es más fácil que las tareas queden repartidas. Lo mismo sucede cuando los dos teletrabajan o al menos pueden disponer de un horario flexible.

Aunque la participación de los hombres en las tareas domésticas comienza a ser la normalidad en muchos hogares, también nos encontramos que en muchos casos el marido o pareja sólo participa de una manera residual, cuando las demás estrategias de conciliación fallan o cuando surge un imprevisto.

“¿qué se levanta una niña con 39 de fiebre? Primero tengo a esta persona, que se está como hasta las once o doce de la mañana, y luego, a continuación, viene mi padre. ¿Qué no... hay posibilidad ni de una cosa ni de la otra? Mi marido es profesor de instituto. Entonces... mmm... tiene... bueno... este año es jefe de estudios, está más liado, pero bueno, normalmente tiene posibilidad también de cubrir... de poder... sí, de flexibilizar un poco, de arreglar: “Oye, que tengo que irme con la niña”, se organiza las clases... y... y yo si tengo que venir a Madrid, vengo, o sea... digamos que...” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

“Lo que sí que es verdad es que, si yo por ejemplo... por ejemplo yo tengo el rol de llevar a mi hija al colegio y si en un momento dado yo no puedo llevarla porque tengo una visita de un cliente a las nueve de la mañana pues... y... pues bueno... ya, se lo dejo dicho a mi marido “que sepas que este día yo tengo que... tengo que... estar antes de las...”, o tengo una reunión por la tarde, “recoges tú a Sandra” o “adáptate tú”, pero siempre con antelación y además el sigue con su jornada normal.” (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

“Hombre, pues está la abuela, que está dependiente, pero que todavía puede... puede echar una mano, yo también, pero ella todavía le puedo... puede echar una mano, y... hombre... y el padre del niño, a veces también, quiero decir, que si tiene que faltar algún día, y yo no puedo, pues también falta. Pero bueno, no es lo normal.” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

Finalmente, hay un tercio de las mujeres consultadas que afirma que sus parejas prácticamente nunca colaboran en el trabajo doméstico y familiar.

“el meu marit treballa fora de Barcelona, a 60 km., per tant sempre està... fora (riu) de 8 del matí a quarts de 10 de la nit, llavors jo sóc la responsable dels nens, la... metges, escoles, compromisos d'aquests de... festetes, etc, entrevistes amb l'escola... vull dir, ho porto al 100% jo.” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

“No, el marit, és que amb l'horari que té, apechuga una mica... però realment el marit, de coses de la casa, no, no, no. Lo màxim que arriba és potser a comprar per això, perquè té més hores. Però realment, el tema de la casa, doncs no. Ara, de la nena molt, de la nena moltíssim, perquè és això, només banyar-la, i donar-li el sopar, i estar pendent... això és moltíssim, i vol dir tots... tots els dies. I... llavors, en temes de la nena, molt ell, però és que jo, com al matí ve ma mare a quedar-se amb la nena a casa, fins que es desperta i així, pues normalment fa el dinar, sí, sí, jo quan arribo tinc el dinar fet i... és que tinc un xollo!” (GD4_016_técnica secretaria_teletrabajo parcial)

Estos ejemplos nos muestran dos situaciones que son recurrentes en el discurso de nuestras entrevistas. La primera es que en las familias donde no hay una distribución equitativa de las tareas domésticas, en muchos casos, se argumenta que es por la

larga jornada laboral de sus parejas y, la segunda, que parece ser que los hombres son más reacios a realizar tareas relacionadas con el trabajo doméstico que con el cuidado familiar, principalmente de sus hijos e hijas.

Por lo tanto, la pareja como estrategia de conciliación podemos ver que está presente en la mayoría de los casos analizados pero muchas veces de una manera subsidiaria y sólo para cubrir los espacios allá donde la madre o otras estrategias de conciliación que veremos más adelante como los abuelos o los canguros no existen o fallan.

3.1.1.2. *Los abuelos y las abuelas*

La ayuda de la red familiar, especialmente de la generación precedente, es para las madres trabajadoras españolas el recurso principal con el que cuentan para compatibilizar el mundo laboral y el familiar y doméstico. Así, el 92% de las mujeres entrevistadas recurren a sus padres o a sus suegros en mayor o menor medida como estrategia de conciliación.

Para alguna de ellas, que sus hijos y/o hijas estén con sus abuelos/as es mucho mejor que dejarlos en manos de “unos desconocidos”.

“Clar, el que passa és que una cosa és la que pots fer i una altra la que vols fer. O sigui, una cosa és dir: puc tirar dels avis, i una altra és: vull tenir vincle intergeneracional. Jo, per exemple, tenia molt clar que volia, en la mesura de lo possible, perquè, clar, cada història és cada història, pues intentar vincular... les nenes amb els avis. Jo ho havia viscut i el record que jo tenia era com molt positiu, no? El vincle. Llavors, intentar ja fer activitats, no només de... de necessitat (riu) sinó de relació...” (GD4_012_ técnica control gestión_teletrabajo parcial)

Pero en la mayoría de los casos, el recurso de los/as abuelos/as no es una estrategia buscada expresamente, sino que responde a la imposibilidad de poderse financiar otro tipo de recursos fuera de la red familiar y de la no participación de sus parejas en estas tareas. También uno de los aspectos más valorados de esta estrategia es su flexibilidad horaria para adaptarse a las necesidades de la familia, ya que los/as canguros o las guarderías tienen un horario de servicio mucho más rígido y, en cambio, los abuelos y las abuelas al estar la mayoría de ellos jubilados o al ser ellas amas de casa tienen una disponibilidad horaria mucho mayor.

“A veure, clar, és que quan tires... tu tires de marit i de cangur. Jo tiro d'avis. A mi em sap greu, que els avis hagin d'estar cada dia... encara que tingui quatre, per escollir, hoy a ti, a ti... però, no sé, a mi em costa” (GD5_021_ directora comercial_teletrabajo parcial)

“Amb la primera filla, vaig tirar molt d'àvies... però que els he tingut molts seguits tots, les àvies es van saturar una mica, i també ho entenc, no? Pobres... Amb la primera sí que cobria la jornada laboral només a base d'àvies, i al quedar-me embarassada del segon, em van dir: ara calma, perquè es porten dos anys cadascun, i ara, què? Anirem nosaltres enllaçant nosaltres, els néts estan molt bé però no volem dedicar-nos només tot el dia a néts, i ho entenc perfectament, no? No és la feina que els tocava a elles. Va ser a partir d'aquí que vam decidir replantejar-ho tot.” (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

Como podemos ver en los ejemplos anteriores, aunque los/as abuelos/as son la principal estrategia de conciliación utilizada por estas familias, lo hacen con ciertas reservas, ya que reconocen que tampoco se puede abusar y que si tuvieran otros recursos más baratos o accesibles recurrirían a ellos, en vez de depender de sus padres y madres. Por esto mismo, para muchas familias, generalmente con más poder adquisitivo, los/as abuelos/as quedan reservados/as para alguna situación muy concreta o para algún imprevisto.

“Bueno, m'ajuden en certes coses de... no sé... de... si hem de fer un dia, jo que sé, que l'altre dia vam estar llençant roba, de la que no li valia a la nena, pues m'ajuda a fer, allò, vinga, retallem això, o s'han de fer... no sé, col·locar unes persianes i fer coses a la casa, clar m'ajuden molt, no? No, però no ella no ve regularment a fer res, eh?” (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

“Jo tinc la gran sort de què tinc als iaïos allà, els meus pares i els meus sogres, que, toco fusta, estan els quatre allà esperant quin dia es posa la nena malalta, perquè tots la volen tenir... és la única per part dels dos, per tant, bueno, tot un invent en aquest sentit. I llavors, si no és la meva sogra o la meva mare, ah... es fan càrrec i cap problema, si alguna tarda el meu marit no pot anar a buscar-

la, o jo... els iaïos, nosaltres tirem de iaïos.” (GD4_015_ responsable proyectos postgrado_teletrabajo parcial)

Pero en la mayoría de los casos esta colaboración deja de ser meramente puntual para convertirse en un elemento principal de la organización cotidiana de los hogares de nuestras entrevistadas.

“els meus sogres venen dos dies a la setmana, perquè només vull que vinguin dos dies a la setmana, i que de fet trien... em van dir: quins dies et va millor? llavors jo ja els tinc fixes aquests dos dies, però... em venen a fer d'avis. Per tant, no em poden venir els meus sogres de Barcelona, amb l'edat que tenen, cada tarda, cada tarda” (GD6_044_ administrativa_teletrabajo parcial)

“Llavors jo... m'ho munto així. Jo tinc la sort, com deien elles, que tinc la meva mare, que... que la tinc molt a prop, que no treballa i que llavors, ah... bueno. La meva mare també, pobre, ve molt d'hora a casa, perquè jo surto a les 7, ve d'hora a casa per despertar a la meva filla, portar-la al cole, anar-la a buscar, perquè jo no tinc manera... o era això o un cangur, clar. La meva mare, llavors... la vaig a buscar al matí, en cotxe, la porto a casa, me'n vaig jo, i s'espera allà, amb la nena.” (GD8_059_ directora operativo acción docente_teletrabajo parcial)

Por consiguiente, tanto si el recurso de los/as abuelos/as es una estrategia buscada como si es subsidiaria de otras estrategias, el hecho de poder contar con esta ayuda es altamente valorado por las entrevistadas, hasta el punto que reconocen que difícilmente podrían organizarse si no estuvieran disponibles. En este sentido, como vemos en algunos ejemplos, en muchos casos no poder contar con los/as abuelos/as porque ya han muerto, están dependientes, trabajan o viven lejos del núcleo familiar es visto por muchas entrevistadas como una desventaja respecto al resto de las mujeres consultadas.

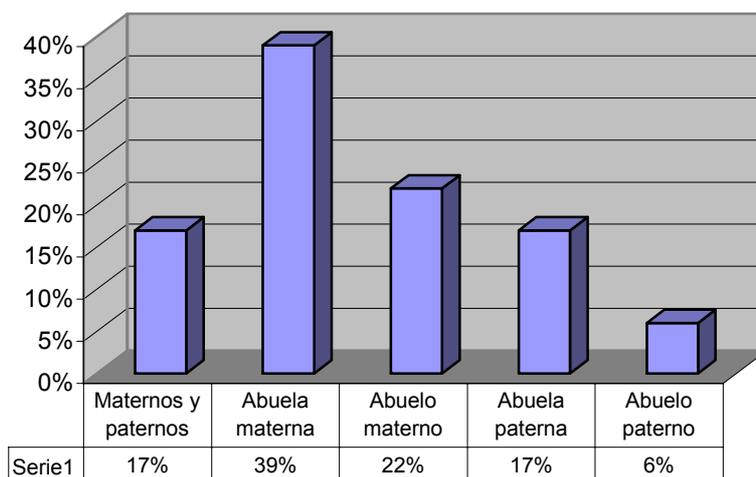
“Sí, si no fos per ells, jo no sé que faria tampoc, eh?” (GD4_015_ responsable proyectos postgrado_teletrabajo parcial)

“I quan siguin grans, home, hi penses, no? Hi penses. Tot el que a mi m'està ajudant ma mare, el dia que ella caigui malalta, com ho faré?” (GD4_016_ tècnica secretaria_teletrabajo parcial)

“Si el meu fill s’aixeca aviat i el meu marit pot, el porta a casa dels seus avis, que per ara són el seu cangur. I em va... genial, eh? Perquè estan 100% disponibles, els dos estan retirats i va perfecte [...] Sí, els meus pares, que viuen aquí al costat. I... van molt bé. Realment ha estat un avantatge perquè no tenim horaris ni de guarderies ni de res. O sigui, són ells i... disponibles, pel que vulguem. O sigui això és... una alliberació, no... no tinc el problema que tenen altres companyes.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

Respecto a esta estrategia, tenemos que señalar que son más las abuelas maternas (39%), seguidas por los abuelos maternos (22%) y, posteriormente por la abuela paterna (17%) y el abuelo paterno (6%) quienes más contribuyen a la ayuda familiar y, además, lo hacen de manera diferente. Mientras que las abuelas, además de cuidar a los/as nietos/as –principalmente llevarlos al colegio y/o guardería y recogerlos-, también realizan frecuentemente tareas domésticas en el domicilio de sus hijas o nueras –cocinar, planchar, etc.-, los abuelos, en cambio, se centran exclusivamente el cuidado de los/as nietos/as.

Gráfica 5. Participación de los/as abuelos/as en las tareas de cuidado y domésticas (%).



Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, la cercanía en muchos casos de la residencia de los/as abuelos/as y la disponibilidad horaria de los/as jubilados/as, frente a las restricciones horarias de sus hijos e hijas que trabajan, son los dos factores claves que hacen de los/as abuelos/as la principal estrategia de conciliación de muchas familias.

3.1.1.3. *Los hermanos y las hermanas / Los cuñados y las cuñadas*

Dentro de la red familiar, a parte de la pareja y de los/as abuelos/as, son pocos los hogares que recurren a otros miembros de la familia para realizar tareas domésticas o de cuidados de los/as hijos/as. En nuestro estudio, sólo un 8% de las personas consultadas admiten que pueden recurrir a sus hermanos/as y un 4% a los/as hermanos/as de sus parejas y en todos los casos de una manera puntual.

En uno de los casos la madre vive con la hija excepto en períodos en que tiene que hacer visitas frecuentes al hospital que se queda con otra hija, ya que vive más cerca del centro sanitario.

*“Habitualmente están conmigo [la madre y una hermana que están dependientes]. Eh... en casos... por ejemplo éste, que yo vivo fuera de Madrid y el hospital está en Madrid, pues en casa de mi hermana.”
(EP_037_programadora_teletrabajo parcial)*

En otro caso, los/as hijos/as de los/as hermanos/as de la informante acuden a la misma escuela y, por tanto, se turnan para llevarlos y recogerlos cada día del colegio.

*“Tinc cinc germans i tinc cinc cunyats, tots casats i tots amb fills, dels quals el noranta per cent van a la mateixa escola, i tots són de les mateixes edats, perquè tenim la sort que es portem un any uns dels altres.”
(EP_029_gerente_teletrabajo parcial)*

Y en otro caso, por ejemplo, la hermana que reside en la misma población que la informante y con más disponibilidad horaria, en algunos casos puntuales, se hace cargo de sus hijos.

“en un moment determinat si que pots trucar la teva germana i dir-li: “Escolta, mira, em passa això,estic tornant de Madrid i agafa... i ajuda”, sí, per una excepció si que puc... jo he demanat ajut a casa, no?” (EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

3.1.1.4. *Otros familiares*

Sólo el 4% de las mujeres consultadas ha dicho que recurre a otros familiares que no sean los/as abuelos/as o los/as hermanos/as, y además de una manera muy residual.

“Primer trucar a la sogra. Si pot venir la sogra, bé, sinó... tinc una tieta que m’ha dit que... la podia trucar a les 7 del matí. I després tinc una altra que m’ha dit que potser vindria, perquè no té nens (riu). Però bueno, els tinc allà, perquè amb un plan B, no... els tinc allà, però tots són latents...” (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

3.1.2. Los amigos y las amigas y los vecinos y las vecinas

Son una minoría las entrevistadas que han afirmado recurrir en algún momento puntual a amigos/as (el 17%) y vecinos/as (el 8%) para el cuidado de sus hijos/as. Aunque no sea una estrategia frecuentemente utilizada es muy valorada por parte de las madres, ya que tener una persona cerca para cubrir los imprevistos que puedan surgir, principalmente relacionados con el cuidado de los/as hijos/as les proporciona una cierta tranquilidad.

“Siempre tengo compañeras, vamos, madres de amigas de mis hijas, que saben que en un momento tengo sus teléfonos, y... y que les puedo llamar, porque no voy a poder recoger a la niña en ese momento y que por favor que esté con ella un rato, lo que sea, una hora, hasta que yo llegue. Eso sí me ha pasado.” (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

“I, bueno, també la veïna que té un fill també d’un any, si un dia tens que sortir allò un moment o alguna cosa així, sempre...” (EP_038_socióloga_teletrabajo tiempo completo)

“Fins i tot a vegades a la portera. Per dues hores allò... pum, es queda el nen amb la portera, o mitja horeta” (GD10_066_urbanista_telemall parcial)

3.1.3. El servicio doméstico

El 63% de las mujeres consultadas han afirmado disponer de servicio doméstico para realizar el trabajo del hogar. La disponibilidad del recurso del servicio doméstico

depende principalmente de dos factores. Por un lado, de que se pueda disponer en mayor o menor medida de una red familiar y, por otro lado, del nivel socioeconómico familiar. Así, en la mayoría de los casos es frecuente que esta persona trabaje sólo unas horas a la semana pero, a medida que aumenta la categoría profesional y el nivel económico de la persona entrevistada o de la familia en su conjunto, también aumenta la dedicación de la persona del servicio doméstico. En este sentido, tenemos que tener presente que, en la mayoría de los casos, una mayor categoría profesional implica una mayor disponibilidad horaria para el trabajo remunerado y, por tanto, menos tiempo para dedicarse a otros ámbitos como el doméstico.

“Sí, aquesta feina [la domèstica], jo fent les vuit hores al dia, la feina ja la feia. Jo ja l’assumia. Llavors, eh... en aquest cas, jo el que he fet és descarregar-me de feina domèstica, externalitzant-la, val? [...] 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. Llavors el que faig és... o treure hores d’anar més agobiada o haver anar jo més cansada, llavors externalitzar aquesta hora... aquesta feina en una persona externa, llavors que faci més hores, en comptes de venir cinc hores ha de venir sis, doncs la meva idea és aquesta, que fes sis hores.” (EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

“A veure, jo veig que si no tingués una noia, jo petaria. És... és francament... allò... jo puc ser jo a nivell professional perquè tinc una persona a casa que em gestiona la casa, és així de dur, eh? Depenc d’aquesta persona.” (GD10_065_directora departament teletrabajo tiempo completo)

En muchos casos incluso se llega a explicitar que se prefiere hacer un mayor esfuerzo económico y acceder a este recurso, que trabajar menos o tener menos ingresos y hacerse cargo del trabajo doméstico. En este sentido, la ayuda doméstica remunerada a tiempo completo supone un gasto considerable para una gran parte de las familias pero en muy pocos casos se suele considerar prescindible, ya que estas mujeres, como veremos más adelante, están dispuestas a sacrificar una brillante trayectoria profesional por sus hijos e hijas, pero en ningún caso por tener que dedicar una parte importante de su tiempo cotidiano a realizar el trabajo doméstico.

“Posarem una persona, i jo prefereixo... i jo prefereixo, i això ho he sentit, prefereixo pagar a una persona amb el meu sou que ho faci tot que venir aquí i haver-ho de fer jo. I llavors, quan els costos augmenten, estem gastant molt,

*llavors hauré de treballar més perquè he de guanyar més, clar, més hores fora.”
(GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)*

Aunque en la gran mayoría de los casos hemos observado que la ayuda doméstica remunerada a tiempo parcial es la más utilizada, siendo la modalidad más utilizada la “asistente”, que generalmente trabaja por horas y, en algunos casos, ni siquiera todos los días, también hemos observado que es bastante frecuente que ésta misma persona que se encarga de las tareas domésticas también se encargue del cuidado de los/as niños/as cuando éstos/as salen de la escuela o la guardería hasta que llega el padre o la madre a casa y también para cubrir algún imprevisto.

“Por las tardes de tres a ocho tengo una persona que viene a... de tres a cuatro y media limpia la casa, no es mucho tiempo la verdad porque la casa no es pequeña, y luego en cuanto llega mi hijo de la guardería pues ella se tiene que dedicar a él. Le ha de dar la merienda y esperar hasta que nosotros lleguemos. Luego llego yo y le hago la cena, recojo la cena, hago la cena para todos, bueno, para mi marido y yo, los dos.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

“No, no, es la persona que ve a casa, que fa la feina diguem-ne, diària, del dia a dia, netejar, i tot això m'ho fa ella, i a part si tinc algun nano malalt, doncs s'ha quedat ella.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

Por tanto, el servicio doméstico constituye en la mayoría de los hogares de nuestras informantes una pieza más del conjunto de la maquinaria que permite que el hogar funcione y que las mujeres puedan dedicar más tiempo a su trabajo remunerado y a sus hijos e hijas.

3.1.4. El centro escolar

El centro escolar, a parte de cumplir con su función educadora, también es utilizado por las madres como una estrategia de conciliación, ya que les permite tener a sus hijos y/o hijas en un lugar mientras están trabajando. Aún así, como veremos en el apartado 3.3., uno de los principales problemas es la asincronía entre los horarios laborales y los horarios escolares que dificultan la conciliación del ámbito familiar y del laboral.

De hecho, además de las horas lectivas, hay muchas madres que alargan la estadía de sus hijos en la escuela, con actividades extraescolares realizadas en el mismo centro, utilizando el servicio de comedor escolar o también utilizando el servicio de cuidadoras que tienen algunos colegios para flexibilizar el horario escolar de entrada y de salida.

“Jo des del gener he fet un gran descobriment, és que puc anar a buscar al Joan [su hijo] i el Joan es pot esperar tres quarts d'hora a l'escola i no li passa res. Surt més tard i no li passa res. I està encantat de la vida, perquè té les professores per ell i és l'home més feliç del món. I em pensava que el meu fill m'enyoraria i que tal, i que ho passaria fatal. Pues he descobert que no.” (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

“Després, bueno la nena està al col·legi tot el dia. La deixem a dinar, no volíem. En principi volíem que vingues a casa, però era molt complicat fer quatre viatges cada dia, portar-la a la una donar-li el dinar i tornar-la a portar a les tres. De manera que vam decidir que s'havia de quedar.” (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Otro de los grandes problemas en este ámbito, además de la discordancia entre los horarios laborales y escolares, es, como veremos con más detalle má adelante, las largas vacaciones escolares.

“depenent de les circumstàncies: no és el mateix a l'estiu que a l'hivern, els nanos ara no van al cole, llavors ara doncs la logística és més complicada que quan tens el... el dia a dia planificat.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

En síntesis, la incompatibilidad de horarios laborales y escolares aparece como un problema grave para conciliar estas dos esferas, a la hora de entrada al colegio, pero principalmente a la salida. El teletrabajo, como veremos más adelante, ha estado para alguna de las mujeres entrevistadas la solución a esta asincronía.

3.1.5. La guardería

Cuando los/as hijos/as todavía no tienen edad de ir al colegio, la gran mayoría de las mujeres consultadas, excepto las que disponen de la red familiar cada día—principalmente los/as abuelos/as— han afirmado que llevan a sus hijos/as a una

guardería, ya que incluso las que trabajan el total de su jornada laboral en su domicilio admiten que no pueden concentrarse en el trabajo mientras sus hijos/as están presentes. Por tanto, la guardería en unos casos ha sido una estrategia buscada desde un principio y, en otros casos, se ha recurrido a ella cuando las madres han sido conscientes de que realizar el trabajo remunerado es incompatible con la presencia de los/as hijos/as en casa.

“Sí, sí, jo els he portat a tots. És que a mi clar, a mi m'és impossible, m'és impossible, absolutament, treballar amb el nen allà. És que hauria de fer-ho com ho fas tu, però és que jo no puc, és que m'esgoto, només de pensar en treballar a les 12 de la nit.” (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Al principi que dormen molt, va ser com molt bucòlic, no? Amb la nena, i aquí i allà, però quan... (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

Quan comencen a gatejar ja et vols morir... (riu) (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

Exacte, dormen menys, fan més fresa, fan més de tot... i tu has d'estar per ell, i sí que em posava molt nerviosa... la nena corrent per allà... inclús intentava que dormís més del que li tocava perquè... jo havia de treballar. Llavors no era sa ni per ella ni... ni per mi. Llavors la vam portar dos dies a la guarderia, això em va relaxar molt, i em va ajudar, i a ella li va anar fantàstic, i... i ara que hem tornat, ella va a la guarderia tot el dia, i jo noto que quan la vaig a buscar a les 5, realment tinc una il·lusió, de veure-la, i que ella... vingui corrents a buscar-me, que abans no la tenia. I em sap greu reconèixer-ho però és la veritat.” (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, la guardería es un servicio valorado muy positivamente por la mayoría de las madres consultadas. E incluso en algunos casos de parejas teletrabajadoras que entre ambos podrían combinarse el cuidado de su hijo/a, han optado por llevarlo/a a la guardería ni que sea sólo a las mañanas o sólo unos días a la semana para que se pueda socializar con otros/as niños/as de su edad.

“creo que aunque... yo no trabajara, le hubiera llevado a la guardería, me parece posi... bastante positivo, creo que aprende muchas cosas y se espabila, conoce a otros niños.” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

“A la guardería no todos los días, porque teniendo mi marido en casa, tampoco quiero que vaya todos los días, simplemente para que lo pasen bien, pero 5 días en la guardería, no.” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Aún así, como hemos visto anteriormente, en el caso de muchas familias, la guardería es una estrategia subsidiaria de la red familiar, sobre todo, en el caso de no poder contar con la ayuda de los/as abuelos/as.

Finalmente, al igual que pasa con los horarios escolares, hay algunas madres que se quejan de que los horarios de algunas guarderías, principalmente, públicas, no son lo suficientemente extensos como para cubrir las horas que se encuentran fuera del domicilio trabajando y, por tanto, lo han de complementar con otros recursos.

3.1.6. Las actividades extraescolares

Las actividades extraescolares también son utilizadas como estrategia de conciliación para intentar corregir de alguna manera las asimetrías entre los horarios laborales y escolares, hasta el punto de que en algunos casos se ha llegado a afirmar que las actividades se escogen más por el horario que por el contenido de la propia actividad e, incluso, como una actividad impuesta a los/as hijos/as.

“Hombre, sin duda paso muchas horas trabajando, y ellos también lo saben, y... pues bueno, también quizás por eso nos hemos tenido que montar las actividades extraescolares, menos mal que ellos son, pues, muy deportistas y eso lo disfrutan, ¿no?” (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial)

“arribes tard a casa. Llavors el meu marit tampoc no hi és, llavors qui es queda amb els nens? Els nens acaben de l'escola abans, que vamos, que dos quarts de 5... clar, jo sempre tota la vida els hi he fet fer totes les activitats extraescolars que hi ha hagut a la capa de la terra (riuen). Són d'aquells nens que han fet tot.” (GD10_066_urbanista_telem treball parcial)

3.1.7. Los casales

Un recurso principalmente utilizado durante las vacaciones escolares son los campamentos, granjas, *esplais* y casales aunque, tal y como afirman las madres, a

estos recursos sólo se puede recurrir durante unos años muy concretos de la vida de sus hijos/as porque primero son demasiado pequeños/as para ir y después, cuando llegan a una edad, comienzan a querer dejar de ir.

“La escuela organiza una granja, que cuando la escuela está cerrada pero la oficina no, siempre organizan actividades. Y el mío está en una edad que, de momento, va. Claro, cuando empieza con 9, 10, quizá no va tan a gusto, pero el mío va.” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

“Mi hijo hasta ahora iba. Ahora ya lo apunto la mitad del tiempo porque ya empieza a decir que no quiere, y tal, entonces lo apunto la mitad del tiempo. Y en verano, realmente, en la escuela donde va, tienen dos meses de vacaciones, nada más, de primeros de julio a primeros de septiembre. I... un mes yo lo suelo apuntar a un campamento o alguna cosa. Y el otro mes coincide con mis vacaciones. Y algún día, si no coincide, pues con mi marido, o...” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

3.1.8. El cuidador o la cuidadora

Otra estrategia de conciliación utilizada por el 17% de las personas consultadas es el recurso a un/a cuidador/a. Entendemos por cuidador/a para diferenciarlo/a de un/a canguro aquella persona que cada día durante unas horas acude a casa de la entrevistada para hacerse cargo del cuidado de los menores, aunque en la mayoría de los casos también realiza tareas domésticas. Principalmente, el perfil de familia que recurre a esta estrategia es el de una familia de doble ingreso en que el padre trabaja fuera del hogar y la madre cuando trabaja presencialmente lo hace en horario extenso o ha de estar fuera frecuentemente porque su trabajo remunerado requiere viajar. También encontramos esta estrategia en el caso de personas que por sus responsabilidades laborales no tienen un horario fijo, sino que dependen de reuniones, visitas a clientes, etc. De hecho, una de las ventajas más valoradas de esta estrategia es su flexibilidad horaria, ya que los centros escolares y las guarderías no ayudan a resolver en muchos casos los imprevistos, los viajes o las reuniones a última hora del día.

“Però la planificació de la logística, no? Perquè, per exemple, que jo què sé, pel càrrec que tinc, pues hi haurà dies que tindrè una reunió fins les 8 de la tarda, pues ja... al setembre, quan vaig contractar la cangur li vaig dir: escolta, l'horari serà de

8, el portes a la guarderia, i fins les sis, però... a lo millor jo un cop al mes tinc una reunió, i fins a les 9 de la nit no arribo, vull dir, això entra en el pack. I llavors, si amb això ja hi pots jugar, pues... ja pots intentar compaginar, no? Aleshores, no sé, el dia que tinc una reunió que sé que arribaré a casa a les 9 de la nit, pues aquell dia, jo què sé, en lloc d'entrar a les 9 del matí, entro a les 11 del matí. I vas jugant una mica amb això, no?" (GD7_052_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

"tenim un pacte, un pacte amb aquesta persona, que... si jo arribo d'hora, doncs un dia que arribo a les 5 o així, li dono lliure, vale? Ja se'n pot anar, perquè tot està organitzat i tot està fet, no? Quan arribo ella se'n va. Llavors ho compensem aquells dies que jo arribo més tard. El meu marit arriba entre 10 i 11, per tant, bueno, doncs... quan ell arriba la noia se'n va i jo potser arribo encara més tard. I llavors ho compensem d'aquesta manera, que... equilibrem una mica la balança, no?" (GD10_066_urbanista_teletreball parcial)

"Mira, ella fa horari igual que jo, que dèiem "on demand". O sigui, no sé a quina hora arriba però hi ha dies que ve a les onze, hi ha dies que ve a les deu, hi ha dies que ve a les vuit, depèn si ella fa la seva feina. Hi ha dies que se'n va de casa meva a les nou de la nit, hi ha dies que se'n va a les sis de la tarda i hi ha dies que se'n va a les dotze... O sigui que... fa horari totalment flexible." (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

Una de las principales ventajas de tener una persona que cubre toda la jornada laboral del padre y/o de la madre es que mientras esta persona está en casa haciéndose cargo de los/as niños/as mientras sus padres y madres todavía trabajan también pueden realizar algunas tareas domésticas. Además, en otros casos, esta estrategia es valorada muy positivamente cuando los hijos son muy pequeños y los padres y madres consideran que no es conveniente que pasen muchas horas en la guardería; una cuidadora siempre les dará un trato más humano y personalizado.

"mientras mi hija pequeña fue un bebé, tuve una persona que estuvo con ella en casa. Incluso cuando empezó la guardería, tampoco puedes llevar a un bebé a la guardería ocho horas, no puedes... son pequeñitos, puedes... porque además volví antes, yo renuncié a parte de mi baja maternal para volver antes, porque mi jefe me necesitaba aquí, entonces... no puedes llevar a un bebé de dos meses y medio a una guardería" (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

“llavors tenia una persona que estava a casa, i feia les feines de casa, és a dir... jo marxava, el meu home marxava, tornàvem a la tarda, a les 7, i tal. Vale? Llavors, va arribar un punt, que si, si... les nenes es feien grans, ja no em necessitàvem tant, llavors... anàvem re... reduint jornada, l'ampliàvem, no sé què, sempre teníem la mateixa persona una mica així, no? Ara tinc un muntatge que... aquesta persona s'ha fet gran, i inclús quan vaig tenir el petit ja em va dir: ui, és que a mi... quedar-me tot el dia, i tal... té 69 anys, és com l'àvia, és molt canyera però... llavors vaig haver de fer un muntatge, per no perdre aquesta dona, que feia 10 anys que la tenia, i bueno: pues si vols, a la tarda, com jo totes les tardes o podré, pues allò, fer una mica de cangur i tal, vale?” (GD8_057_psicóloga_teletrabajo parcial)

El hecho de poder contar con una persona todos los días que no sólo se haga cargo del cuidado de los hijos mientras los padres están fuera de casa, sino también del mantenimiento del hogar hace que estas mujeres se sientan unas privilegiadas, aunque en algunos casos, esto suponga un gran esfuerzo económico.

“Yo tengo una situación de privilegio, cuando se habla de conciliación y de esos temas, yo soy de las privilegiadas. Creo que si alguien tiene todo el día a alguien en casa es muy difícil, por mucha presión de negocio que puedas tener o de trabajo, no deja de ser manejable.” (EP_032_socia_directora_teletrabajo parcial)

“Això mateix, llavors has de tenir la seguretat de què al matí tinguis cada dia algú. Després l'aprofites un dia més un dia menys, però saps que ja tens allò que ja et queda... (GD7_049_directora_gestió_colaboradores_teletrabajo parcial)

Però és un luxe, eh? És un luxe, això... (GD7_053_técnica_calidad_teletrabajo parcial)

Exacte, és lo que jo anava a dir. No tothom es pot permetre... (GD7_047_técnica_administrativa_teletrabajo parcial)

Però clar, llavors... (GD7_049_directora_gestió_colaboradores_teletrabajo parcial)

*... anar a guarderia i tenir una persona disponible que... si tens una àvia perfecte, però quan ha de ser pagant no tothom es pot permetre...”
(GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)*

“Jo amb això de la variable econòmica, sí que m’agradaria afegir una cosa, és que a mi de vegades, a veure, amics o família, em diuen: “Clar, és que vosaltres... podeu fer-ho”, no? Però clar, també jo dic, moltes vegades: “És que, més de la meitat del meu sou, ara, per exemple... va a la senyora que jo...”, és a dir, que a vegades... perquè tinc parella, que si no tingués parella, no podria fer tot aquest tipus d’estratègia, no?” (GD9_063_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

A pesar del alto coste económico que supone recurrir a esta estrategia, muchas mujeres dan por bien empleado este dinero, ya que es el que les permite poder dedicarse más intensamente a su faceta profesional. En este sentido, tenemos que destacar que son las mujeres con mayores responsabilidades en sus empresas y, por tanto, con un salario más alto quienes normalmente recurren a esta estrategia. Como bien señala Tobío, “la diferencia entre lo que gana la madre trabajadora y lo que se paga a alguien por realizar una parte del trabajo doméstico es lo que “justifica” el trabajo extra-doméstico de la mujer” (2005: 191). Además la percepción de la importancia de la ayuda remunerada está muy relacionada con la percepción de la importancia de la ayuda de la red familiar. Cuanto mayor es la importancia que se da a la ayuda familiar, menor es la que se atribuye a la que se recibe a cambio de un salario. Por el contrario, entre las informantes que no tienen familia en la localidad de residencia es donde la percepción de la importancia tanto del servicio doméstico como del/de la cuidador/a alcanza niveles más altos. Es decir, ambas estrategias están muy relacionadas, actuando de forma complementaria y sustitutiva.

3.1.9. El canguro o la canguro

En otras ocasiones el/la canguro es una forma de ayuda para el cuidado de los hijos e hijas en ausencia de sus padres a tiempo parcial, al que afirman recurrir el 21% de las mujeres consultadas. Generalmente se reduce a unas pocas horas durante las que éstos tienen que ausentarse pero, en otros casos, esta estrategia sirve para cubrir algunos desajustes horarios –como la hora de entrada y de salida del colegio o guardería-, sobre todo en los casos en que no se puede disponer de la red familiar.

“la verdad es que tengo la suerte que tengo una persona que me ayuda. Entonces, eh... en un primer momento la cogí, porque como... necesitaba a alguien para que llevara las niñas al cole, pero cuando empecé a teletrabajar, bueno, decidí quedarme con ella también esos dos días, porque precisamente no quería que me interfiriera la... las labores domésticas. Y en una casa, sobretodo con niñas pequeñas, pues siempre hay que hacer algo, ¿no? Entonces, ella sigue viniendo sus días, y como yo me dedico a las niñas, pues ella se dedica más a... a labores domésticas.” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Pero esta experiencia no siempre es positiva, por eso en muchos casos, se prefiere antes intentar gestionar el cuidado de los/as hijos/as mientras los padres están en casa con algún familiar que con ayuda remunerada.

“Fins llavons jo sempre havia tirat de cangurs. Sempre. No en un horari tant... tant fort com comentaves, però fins les 4 o les 5 de la tarda sí. I bueno, he tingut experiències, de tot tipus, eh? La última molt bona, però moltes experiències molt negatives. I això, més els diners, que representava de cangur, més sobretot el nivell de cansament, que jo ja no veia, que jo pogués seguir amb un tercer fill amb aquell ritme, doncs em van... en van fer això, ens ho vam proposar-ho.” (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Vaig començar amb cangurs, ho vaig ampliar amb au pairs, vaig començar a agafar au pairs, no? Que vivien a casa. Vaig... vaig a dir que jo no tenia problemes amb el sexe de... de l'au pair, vaig començar, mira, amb un noi, amb un noi finlandès, no va resultar... ara he vist que homes au pairs no... no... no van. Només estan per... per... estudiaven, però, vull dir, dels nens no se n'ocupaven, en aquests cas concret, i aleshores vaig començar a agafar gent... bueno, doncs estrangera, de països sud-americanos, he tingut uns quants, unes quantes, dones, que... bueno, com venien molt desemparades, etc, dels seus països, amb molts i molts problemes que tu també te'ls absorbeixes, però cada vegada intentes més... quan ho intentes no és que siguis egoista, però... a veure, tu també tens la teva vida, les teves coses...” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

También una de las principales quejas es lo caro que es pagar a una persona para el cuidado de los/as niños/as.

“Fins que va començar P3 vam tenir cangur que venia a donar-li un dia el dinar, perquè així quan estava malalt, també ens el guardava. És una mena d'inversió... una mena de ruïna (riu). Què hi farem!” (EP_025_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Jo, jo a veure, jo, realment, és que hi ha temporades en les que m'arruïno en cangurs.[...] Llavors jo, hi ha temporades, com ara que venen eleccions, en les que literalment, m'arruïno. Perquè és cangur, vull dir, moltes hores, sobretot si tinc actes al vespres, perquè això sí, el nen ha de portar el seu ritme... per tant, si el nano s'ha d'anar a dormir a les nou, pues mira, igual un dia pot anar-se'n a dos quarts de deu, però sempre a dos quarts de deu, no. Llavors, el tema és que si jo tinc un acte, o tinc un sopar o tal, he d'estirar de cangur. Llavors, això, literalment arruïnada durant un temps.” (GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

En el menor de los casos, se recurre a un canguro para poder disponer de más tiempo de ocio sin cargas familiares.

“y además los jueves, que salimos con mi marido, que nos parece... una opción muy sana, sobretodo cuando los niños eran más pequeños, teníamos una canguro fija, ahora no tenemos canguro, porque ya no nos hace falta.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En muy pocos casos se ha comentado que el hecho de teletrabajar suponga no necesitar este tipo de estrategias.

“jo m'hi he trobat amb alguna companya que m'ha dit que s'havia agafat la cangur per poder fer ella teletreball... i llavors perquè estic a casa? Pensava jo. I a més a més m'estic gastant uns diners extres, o sigui, lo que t'estàs... a mi ja no em quadra, el tema, dic, ho sento, a mi ja no em quadra.” (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

Como podemos ver en este punto y anteriores, la ayuda de la red familiar y la ayuda remunerada –tanto sea para realizar el trabajo doméstico como el cuidado de las personas dependientes de la familia- tienen en común que en la gran mayoría de los casos se trata de la sustitución de unas mujeres por otras. Cuando las madres no

pueden atender la casa y/o los hijos por estar realizando el trabajo remunerado son principalmente sus madres quienes se hacen cargo de estas tareas o, si esto no es posible, otra mujer, en muchos casos inmigrada, quienes las hacen a cambio de una remuneración. A parte del evidente ahorro que supone disponer de una red familiar, como hemos visto en algunas de estas citas, la ayuda externa remunerada, en muchas ocasiones comporta otro tipo de problemas añadidos como los legales, el ajuste cultural y la programación de las funciones de relación maternal y relación familiar con la madre biológica o la abuela. De hecho, una de las cosas que más se valora de la ayuda remunerada es que con ella se evitan las intromisiones de la familia extensa en el funcionamiento doméstico y familiar y, por tanto, lo que se espera de la trabajadora es que sus asuntos personales no interfieran en el trabajo que realiza.

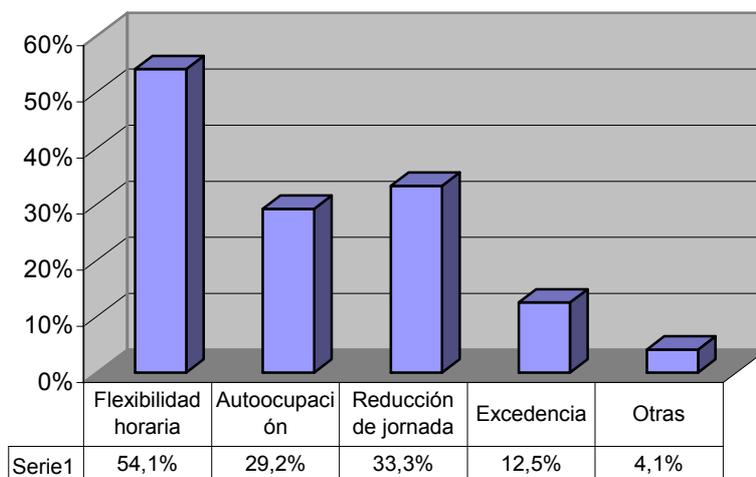
Sea como fuere, tanto las abuelas como las mujeres inmigradas permiten que actualmente los hogares funcionen de manera bastante parecida a como funcionaban los de las generaciones anteriores permitiendo a su vez la incorporación de estas mujeres en el mercado laboral sin que además haya una gran implicación en estos ámbitos ni de los hombres ni del Estado.

3.1.10. Las prestaciones laborales

Además de la red familiar y de la externalización de determinados trabajos, principalmente los relacionados con el mantenimiento del hogar y el cuidado de las personas dependientes, hay otro grupo de estrategias de conciliación relacionadas con diferentes medidas implementadas en las organizaciones con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras.

Así, más de un 54% de las mujeres consultadas afirman que disponen de flexibilidad horaria en su puesto de trabajo, casi el 30% ha optado por la autoocupación, un tercio de ellas disfrutan o han disfrutado de una reducción de jornada y el 12,5% han solicitado una excedencia, en la mayoría de los casos para poder alargar su baja maternal.

Gráfica 6. Prestaciones laborales a las que han recurrido las mujeres consultadas (expresado en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia.

Un grupo de estas medidas son todas las relacionadas con la flexibilidad laboral, tanto en lo que respecta al tiempo como al espacio de trabajo. El hecho de no tener un horario rígido de entrada y de salida, poder concentrar las horas de trabajo semanales en tres o cuatro días, poder recuperar las horas no trabajadas en otro momento o poder trabajar desde casa son medidas muy bien valoradas por las personas consultadas.

*“La flexibilitat horària, pregunta, no? És un tema... es fa servir molt i que, depèn de quines... per exemple, moltes vegades, el anar a una determinada hora a treballar és un problema pel temps que perds en el cotxe, vale? Per exemple... un exemple que és molt fàcil que l’entenguis, no? Si tu vius fora de Barcelona, vius per exemple... jo que sé, ah... cap a Mataró, a Sant Cugat, fora, vale? Si tens d’estar a les nou en punt aquí, la caravana de l’entrada... només que puguis venir a les deu... si al cap d’una hora, pues, el que pots fer tranquil·lament, i això es fa molt, jo personalment ho faig servir. És a dir, jo prefereixo, si estic a Barcelona, és entrar més tard, primer perquè clar, venir en cotxe, des d’on vinc, a deu minuts, deu o quinze minuts, i depèn a quines hores són mitja hora o tres quarts, és evitar les hores puntes, no? Això es fa servir molt a Anglaterra, Estats Units, o sigui, evitar temps de commutació.”
(EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)*

“Jo puc decidir, jo que sé, que el divendres no vaig a l'oficina a treballar i que puc fer-ho des de casa, utilitzant el correu electrònic, o el Campus o el que sigui. No necessito estar a l'oficina, no? Per tant, això em facilita molt més les coses i que la meva parella també tingui un tipus de feina igual. Això ens dóna un marge que no tenen les parelles que han d'estar vuit hores en una oficina. Això per un costat, per tant el fet que nosaltres tenim un marge d'horari molt flexible.” (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Jo, si un dia la meva filla està malalta, tinc a la meva mare, vale? Però si està molt malalta, jo no faig venir a la meva mare, si puc. O si la tinc, ara tinc un altre... té un altre nen, té el de la meva germana. Si està malalta, jo truco i dic: la meva filla està malalta, i durant tot el dia em connectaré i aniré fent, i per qualsevol cosa, teniu el meu mòbil, si hi ha coses urgents...” (GD8_059_directora operativo acción docente_teletrabajo parcial)

De hecho, el poder disponer de esta flexibilidad es una motivación para continuar en la empresa o en el puesto de trabajo. En este sentido, cada vez son más las empresas que optan por medidas de este tipo para retener el capital humano.

“ahora que trabajo en XXX creo que lo puedo compaginar mejor. Si estuviera en otra empresa sí que me plantearía probablemente cambiar de... cambiar de trabajo o incluso, en algún momento, cambiar de profesión, pero aquí, aunque no pidas la jornada reducida hay mucha flexibilidad que te permite estar más tiempo con tu hijo [...] El hecho de no tener que venir todos los días a la oficina, ya estoy ganando 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. No es jornada reducida pero son otras cosas.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

“faig servir horari flexible, setmana... condensada i després el teletreball, evidentment, per mi és fonamental, o sigui no viuria... no podria haver... treballat a una empresa que requereix la presència física” (EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

Otra de las medidas de conciliación implementada por las empresas para favorecer el cuidado de familiares dependientes es la reducción de jornada. Una parte de nuestras entrevistadas se ha acogido a esta medida pero son muy pocas quienes lo combinan

con el teletrabajo. De hecho, uno de los principales problemas de la reducción de jornada es que vaya acompañada de una reducción proporcional del sueldo.

“O sigui, jo feia, en comptes de fer les 8 hores, feia 6, i ja està. El que passa és que econòmicament ho vam notar molt. Jo ho vaig estar fent dos anys. Just abans d'entrar aquí a la XXX, a l'altra feina, dos anys. I molt bé, perquè era un horari perfecte, portava a la nena a la guarderia, després a la tarda la recollia a casa els pares... i... perfecte. Però... clar, econòmicament, són dos anys que vam aguantar, però ja al tercer any vam dir: bueno, hem de fer algo, perquè amb aquest ritme no podem continuar. Perquè havíem de pagar guarderia, havíem de pagar moltes coses. I... bueno, i des de que he entrat aquí, vaig entrar amb jornada laboral de 8 hores i mig... bueno, 8 hores, i ja està. I de moment no em puc plantejar tornar a fer menys hores. Puc acollir-me al conveni nou aquest que ha sortit, de fer una hora menys, em sembla, o el 10%...” (GD4_016_ técnica secretaría_teletrabajo parcial)

Otro de los problemas destacados de la reducción de jornada es que esta reducción de horas laborales, en algunos casos, no va acompañada de una reducción proporcional de la carga laboral.

“i quan estava amb el meu fill, estava bé amb ell, però també estava pensant que tenia que estar treballant. I al final vaig decidir... dic: pues mira, saps què et dic? per no tenir aquest sentiment de culpa, redueixo jornada, per tant cobro menys, vale, faig 6 hores. Va resultar que tampoc va ser la solució... [...] vaig acabar fent la mateixa feina, o sigui, cada dia anava a 120%, o sigui, no baixava, i sortia tota la feina, i pensava: què burra que ets. Però bueno (riu) ho vaig fer. I a més a més molts dies acabava connectada a casa, quan hi havia puntes de feina, i tal. Al final és que era per donar-me de bufetades.” (GD7_047_ técnica administrativa_teletrabajo parcial)

“E2: Da la sensación de que... de que la reducción de jornada no ha ido acompañado de una reducción de objetivos...”

Es que es muy difícil que lo haya, porque date cuenta, que a nivel... a nosotros nos miden no sólo... nuestros objetivos por ejemplo... imagínate... nos los pone Europa, entonces Europa quiere que España... como tiene tanta... España tiene que cubrir estos objetivos, por ejemplo, a nivel de producto,

pues... que haya tantas unidades de este producto en clientes, y a mí me van a medir si yo vendo ese producto... es porque verdaderamente es el objetivo... no le vas a explicar al cliente (se ríe)...

E2: Claro.

Yo creo que no tiene ningún sentido, lo más normal sería que otra persona estuviera siempre desde el principio que una persona tiene reducción de jornada que otra persona se adaptara a su puesto, pero eso no siempre es así..." (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

En muchos de los casos en que la reducción de jornada ha supuesto un descenso de los ingresos pero no del volumen de trabajo se ha optado por el teletrabajo como una manera de poder reducir el número de horas dedicadas al trabajo remunerado, al poder reducir el tiempo de desplazamiento –entre otros-, y poder mantener el salario íntegro.

"Pues yo tenía reducción de jornada por... cuidar de un menor. Coincidió que el año... que Belén, mi hija pequeña, eh... cumplía los seis años, mi padre murió. Coincidió que mi madre se cayó, se rompió el esternón. Coincidió que mi madre tuvo una depresión muy gorda, entonces yo me hice cargo de ella. Bueno, que todavía seguimos, después de cinco años, y yo hablé con mi... jefe de proyecto, entonces, le planteé, y él fue el que... habló con mi director espiritual, que yo le llamo... el gerente de producción, el que era de centros de producción, que entonces era XXX, me llamaron y bueno, pues ellos fueron los que me la solicitaron. Y yo tenía reducción de jornada por eso, para hacerme cargo de mi madre, mi madre estaba entonces a cargo de mi hermana, al quedar mi... madre viuda, fue a cargo de mi hermana, entonces bueno, lo... después de mucho papeleo, muchos informes, pues informe de.... minusvalía, informe del hospital de mi madre, informe del fallecimiento de mi padre, tal y cual, me lo concedieron. Y yo lo he mantenido hasta que... me ofreció mi gerente... cambiar al teletrabajo." (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Otra prestación laboral relacionada con el tiempo de trabajo son las excedencias. Aunque representan sólo un 12,5% los casos que hemos encontrado de madres que han querido o podido alargar su baja por maternidad con una excedencia.

“Yo por ejemplo, opté cuando nació Sandra por una excedencia en principio de un año, pero cuando quise volver quería la reducción de la jornada, y la verdad, quizá el puesto no era el más... era un trabajo de preventa, pero que estaba... y me requería más tiempo...¿no?, dependes de más compañeros, porque era difícil digamos... contemplar la reducción de jornada, y opté por prolongar la excedencia, liberar ese puesto digamos, e incorporarme luego en la empresa en un puesto más adecuado que ha sido ya un poco éste en concreto, lo que me ha facilitado...” (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

“E2: Uhum. O sea que, y si por ejemplo hubieras estado trabajando en una empresa que no te hubiera posibilitado ninguna reducción o... ahora esto del teletrabajo, ¿habrías dejado el trabajo?”

Me hubiera buscado otro tipo...

E2: Otro trabajo que te permitiera...

Vamos, lo tengo clarísimo. Además, yo de hecho, cuando mis hijas han nacido, me he cogido una excedencia de un año. Y hasta que no han empezado a caminar y a... que he visto yo que podían ir a la guardería, he estado... de excedencia.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Por último, dentro de las estrategias de conciliación relacionadas con el ámbito laboral encontramos la autoocupación, es decir, trabajar en una empresa propia y, por tanto, poder decidir el lugar y el horario de trabajo, que para nuestras entrevistadas es su propia casa. Así, un pequeño grupo de las mujeres consultadas son autónomas y en algunos casos han optado intencionadamente por este tipo de estrategia para poder disponer de más tiempo para su familia sin tener que abandonar el mercado laboral. En muchos casos, se trata de mujeres que trabajaban en grandes empresas con puestos de responsabilidad que implicaban una amplia disponibilidad horaria. En todos los casos, valoran el cambio positivamente, sobre todo por poder autogestionarse el volumen y el tiempo de trabajo, y porque algunas de ellas esta opción de trabajo les ha permitido no tener que recurrir a otro tipo de estrategias.

“Pues 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." (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

"E2: Llavors en cap moment t'has plantejat poder tenir, jo que sé, ah, el teu nadó allà físicament a la feina mentre la...

I el tinc. Sí, sí. I els he tingut els nens. Si els meus pares han marxat una tarda i jo he hagut d'anar a buscar els nens, tanco en un moment, perquè tinc el cole també molt a la vora, tanco en un moment l'oficina, vaig a buscar-los i me'ls porto a l'oficina." (EP_030_autónoma_teletrabajo tiempo completo)

Como veremos en el punto 5.2., más del 90% de estas madres trabajadoras han optado todas ellas por el teletrabajo, combinado en algunos casos con otras estrategias de conciliación laborales, para poder disponer de más tiempo para dedicarse a sus familias. Estas estrategias comportan implícitamente la crítica a un modelo laboral masculino para el que el trabajo remunerado es el centro de la vida cotidiana y el resto de las esferas –familiar, doméstica, social, etc.- son marginales. Las mujeres consultadas se sienten satisfechas con el trabajo que realizan, les hace sentirse valoradas y reconocidas socialmente, pero no han querido renunciar a tener tiempo de calidad para desarrollar sus roles de madres, de hijas, de amigas, de compañeras, de parejas, etc., aún corriendo el riesgo de ver limitada su carrera profesional. Como hemos visto en el punto 1 del presente capítulo, no todas ellas han tenido el mismo éxito en este empeño.

3.2. El teletrabajo como estrategia de conciliación

Hablando de la conciliación hemos visto que nuestras informantes recurren a diferentes estrategias para intentar corregir los desequilibrios que hay entre las diferentes esferas de su vida e intentar compaginar sus diferentes roles –como trabajadoras, como madres, como hijas y nueras, como parejas, como trabajadoras domésticas, como ciudadanas...-. En este sentido, el teletrabajo, y la flexibilidad que éste permite, ha sido considerado una estrategia de conciliación más y, en muchos casos, la más importante.

“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. Y para mi, quizás, la ventaja fundamental es que... sobre todo la conciliación, todo lo motivado por la conciliación. La ventaja fundamental que le encuentro es que te deja tiempo 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.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

En el discurso de muchas de las mujeres consultadas aparece el teletrabajo ligado a la posibilidad de autogestionarse el tiempo que les permite articular las diferentes dimensiones de la vida cotidiana. En este sentido, esta articulación en algunos casos se presenta como algo fluido y armónico, a la que hemos llamado articulación armónica, pero en otros casos esta articulación deriva en diferentes problemas y, en estos casos, hablaremos de articulación disonante.

3.2.1. Articulación armónica

Cuando la autogestión del tiempo que permite el teletrabajo es presentada como algo armónico, la ventaja más destacada es el hecho de poder gestionar y realizar las diferentes tareas y responsabilidades diarias a la medida de las necesidades particulares, ya que éstas aparecen como piezas de un puzzle que hay que encajar a lo largo de las 24 horas del día.

En este sentido, el teletrabajo les proporciona tiempo para hacer cosas que se salen de las rutinas cotidianas pero que, como se expresa en el ejemplo, todo el mundo necesita.

“Sí, porque sobre todo ya te digo, el proyecto que yo tuve. Si tienes que estar todo, todo tu trabajo básico en casa, no. Pero si te puedes elegir un día, sería una cosa prudente que me permita hacer esas cosas especiales, que todo el mundo necesita rato, pues, no, en el día a día, estupendo... un éxito.” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

Por tanto, entre otras cosas valoran especialmente la importancia de no tener que montar todo un aparato de justificación en su organización para solucionar pequeñas cuestiones de la cotidianidad diaria, que no por pequeñas son poco importantes.

“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, que horror. Este tipo de cosas parecen pequeñas pero son muy importantes.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

En algunos casos, el teletrabajo ha sido la solución a situaciones que se han ido encontrando a lo largo de la vida como, por ejemplo, tener hijos/as y no encontrar la participación por parte de la pareja que se esperaba.

“Perquè en el meu cas, si voleu us ho explico, per mi va ser una solució. Perquè això, responsable de recursos humans, les hores que fessin falta, em quedo embarassada, llavors, molt bé, teletreball, autònom, vaig compaginar les dos coses, faig la tira de feina, em trobo amb un bebè que me n'he de fer càrrec jo, molt bé, passen tres anys i li dic al meu marit: “Mira, guapo! Aquí et quedes!”. Clar, de l'altra manera, a mi el teletreball i el dir: “Bueno, m'estic trobant una situació que m'he de fer càrrec jo del nen, que no m'estan ajudant en res, que tot són exigències, que mil coses, mil coses”, pues arribes a prendre una decisió, que mira, a mi també em va ajudar. I que al cap dels anys dic: “Pues sort que vaig fer això”. (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

O sigui, és una solució de: “Ja que, físicament, no puc i no dono l'abast, i tal, com a mínim tindrè flexibilitat...”. (GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

Exacte, i ho faré... (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

... per... i aniré menys ofegada. (GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

Clar, me n'adonaré que ho puc fer tot, i que tot i així la situació no s'estabilitza, pues mira, tu... (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

Pues aquí una mica anava, no? De què aleshores és com que ara sí que ja, saps?... ya está el muerto colgado. (riuen) Relativamente. (GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

Pero el teletrabajo no sólo ha sido útil en muchos casos para ayudar a conciliar el rol de madre y de trabajadora, sino también para hacerse cargo de los mayores dependientes de la familia.

“jo parlo de l'experiència personal, que tant necessites teletreball amb nens petits, i jo diria que necessites més teletreball amb gent gran. O sigui, quan els pares es fan grans i comencen a tenir problemes, allà sí que és difícil trobar un substitut, que es faci càrrec del pare, de la mare, que te'l cuidi, que te'l porti al metge, no sé què... es fa molt més complicat que no pas amb un nen petit que la xarxa social està... té com més mecanismes per donar-te suport. Que has de pagar, però amb gent gran de vegades et trobes que ni pagant, però és que a més no vols ni pagant. Si a vegades no és... tu no vols pagar ningú perquè es faci càrrec del teu pare, la teva mare, en assistir-lo, o ajudant-lo o anant-lo a veure un cop a la setmana, encara que sigui, no? És allò de dir... és que lo... no? Necessites anar a veure al teu pare, a la teva mare, o ell necessita que tu el vagis a veure, i quan li es... és un tan bon motiu com anar a buscar al nen al cole, no?” (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

O, como vemos en este ejemplo, el teletrabajo ha resultado ser la solución idónea para atender familiares con necesidades especiales, como por ejemplo el caso de esta madre que tiene una hija con problemas de aprendizaje que necesita más atención que otro/a chico/a de su edad.

“I la Maria en té 15 i ha fet segon d'ESO perquè de petita va repetir un curs. Va repetir primer perquè la Maria té problemes d'aprenentatge, té problemes d'immaduresa i també de creixement n'ha tingut, i bueno va més a poc a poc en tot. I 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, no? I bé, doncs un dels motius també era això, no? 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.” (EP_028_traductora_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, aunque nosotras pensamos que la conciliación va mucho más allá de la compatibilidad de la vida laboral y familiar, lo cierto es que muchas mujeres han optado por el teletrabajo a raíz de ser madres.

“És a dir, la meva opció ha sigut, diguem-ne, per mi el teletreball ha vingut per la maternitat, vull dir, i... tenia molt clar que... que era la meva manera de, bueno, d'entendre la conciliació, o... o de voler. O sigui, és una acció voluntària i com que l'he poguda fer gràcies a aquesta companya, la meva parella, clar, que sense ell, la meva parella, tampoc ho hagués pogut fer, i... i bueno, doncs... eh... aquesta és la meva opció. I per tant, econòmicament, o sigui sense el sou d'ell, no podríem ni molt menys tenir una senyora cada dia que cuidés la nena als matins. Vull dir que tot... o sigui, són com moltes peces, que s'han parlat, s'ha, s'ha, s'ha... i per tant a mi, diguem-ne, jo m'apunto més al “Trabajo... Teletrabajo ayuda a conciliar”. Per mi sí, tot i que s'hi hagués de dir... diguem-ne, que tinc moltes crítiques a nivell general, no? I... però en el meu cas particular, sí que m'ajuda a conciliar.” (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

De este modo, como hemos visto en el punto 1, las mujeres consultadas valoran la familia y, sobre todo, a sus hijos/as por encima de otros ámbitos y, por tanto, no es de extrañar que el teletrabajo tenga como principal función poder disponer de más tiempo para dedicar a la familia y no tanto poder desarrollar un trabajo remunerado de más calidad. Aunque éste último también ha sido un aspecto positivo destacado del teletrabajo, no es uno de los más importantes, llegando al punto, como ya hemos dicho, de que muchas de estas mujeres están dispuestas a renunciar a un ascenso o a un cargo con más responsabilidad si eso requiere tener menos tiempo para la familia.

“Però, clar, jo... jo puc gaudir de... de... jo puc portar als meus fills a l'escola tres dies a la setmana i conec la mestra, i conec els pares dels seus companys, conec a la gent del barri, que abans era... un pis dormitori, no? I jo estic contenta, eh? Ara, clar, uhm, eh, professionalment el meu... em fa patir el futur, però el present, no. Lo que jo em pensava que... per tres anys, eh? En tres anys, que ja estaria bé, i que amb quatre, ja serien molt grans, els meus fills i ja em podré... i no, saps? I faran cinc ara el mes de març i... i jo vec que, no pots desaparèixer... pots desaparèixer, però que m'ho perdo jo, aquesta història, vull dir, puc tenir la millor cangur del món, que la tenim, pon... no tenim avis,

nosaltres aquí, perquè som de fora i no tenim més suport que una persona... tercera... i... ens ho combinem entre els tres” (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

En cambio, en otros casos, la conciliación y el teletrabajo no se relacionan directamente con el cuidado de los/as hijos/as porque, como han declarado la mayoría de las teletrabajadoras, el teletrabajo y el cuidado de los/as hijos/as son dos actividades que no se pueden realizar al mismo tiempo y, por tanto, el teletrabajo no exige de tener de disponer de otras estrategias de conciliación.

“No, i que jo entenc que, per exemple, una persona pot fer teletreball pues estant vivint amb el seu pare o estant a casa del seu pare o la seva mare, que l'única cosa que necessiten és la companyia, tenir la presència d'algú, que sigui assistit. Però que tu podries perfectament treballar estant a casa teva, fent-te càrrec d'algú? (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

A parte, en un pequeño grupo de casos, el teletrabajo no se liga tanto a los/as hijos/as como a tener más tiempo y flexibilidad horaria para encargarse de las tareas de la casa.

“E... exacto. Es el caso un poco diferente. El que explicaba ella, básicamente, su jornada... podríamos decir que, bueno, ha dicho un 70%, pero... es como la mayor parte... en nuestro caso, por ejemplo, yo que... es un día a la semana cada 15 días, el horario es el mismo. Entonces yo no es que en esas horas esté con los niños y luego... hago horas, durante la noche. Sino que, a las nueve y cinco, cuando acabo de dejar a los niños, en lugar de ir hacia Tibidabo, voy hacia casa. Entonces, para mi representa lo mismo. Lo que, entonces claro, yo no concilio tanto... los niños, pero sí que es verdad que a lo mejor has dejado una lavadora puesta, o si tiene que venir el del gas a hacer una revisión, pues es ese día que tú estás en casa... un poco sí que... sí que te ayuda.” (GD3_008_responsable producción_teletrabajo parcial)

Aunque hemos visto que para un número importante de mujeres el teletrabajo ha sido la solución al conflicto entre trabajo y familia, para alguna de ellas el teletrabajo es sólo una estrategia que permite cubrir los “agujeros” o los compromisos puntuales que puedan surgir.

“I llavors jo penso que... que bueno, aquesta flexibilitat et dóna possibilitat de cobrir coses que... que no pot cobrir ningú, no? I que, amb els fills, amb els pares, amb qui sigui, no? I que jo penso que en el moment del discurs també s’ha de contemplar aquesta part.” (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

Finalmente, e independientemente del tipo de teletrabajo que se realice y de la organización cotidiana de estas mujeres, en algunos casos, el teletrabajo es visto como una estrategia para permanecer en el mercado de trabajo sin tener que renunciar a formar una familia y a encargarse del cuidado y la educación de los/as hijos/as y del trabajo doméstico.

“Vaig valorar que en el moment de... de ser mare, no? Fa... tinc un nen de quatre anys i una nena d’un any... i un parell de mesos, i en el moment de ser mare doncs vaig pensar que era una bona... manera de, d’això, de conciliar i de no perdre... de no estar massa apartada, doncs d’això... del mercat durant massa temps, no? Ah... però bueno, mmm... vaig tenir molt clar que... que intentaria treballar el menor nombre d’hores possibles per poder dedicar, al menys en aquests primers anys de criança, el major... eh... temps als nens, no? Per tant sí que... potser el meu cas, no sé si serà massa comú o no, però... diguem-ne que per mi la prioritat, eh... podent escollir, no? Doncs va ser... diguem-ne que això ja... introdueix un factor que és molt... molt específic, no? Amb la... possibilitat d’escollir, doncs vaig, eh... aquesta opció que fa quatre anys que la... que la faig, no? Que és fer recerca des de casa, a través de les... mmm... noves tecnologies, vull dir, és una manera... fàcil de fer, i llavors sí que setmanalment, doncs un cop baixo a Barcelona per... per fer les entrevistes, o per anar a consultar, arxius, eh... bueno... quan tinc que anar... doncs a fer... parts de la feina, no? Però bàsicament, doncs la gran part, de la meva jornada laboral es... es... té lloc a casa als matins, només, no?” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

3.2.2. Articulación disonante

Aunque el 96% de las mujeres consultadas hacen una valoración muy positiva del teletrabajo, muchas de ellas tienen un discurso muy crítico sobre el teletrabajo como estrategia de conciliación, ya que en muchos casos son conscientes de que el

teletrabajo se puede convertir en un instrumento que refuerce el rol tradicional de la mujer como responsable principal o única del cuidado de la familia y la casa.

“Yo creo que en principio sí, lo que pasa que pagamos un precio, claro. Pero, o sea, así, en abstracto, sí, yo estaría de acuerdo. Ahora, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, implica... pues yo que sé, trabajar de 11 de la noche a 3 de la mañana, porque estás conectada, y claro que concilias, sí, sí. Gracias al teletrabajo concilias, pero... que eso, que... yo creo que... yo al menos siento que pagamos un precio. Yo también tuve el permiso por tener un bebé hasta el año, entonces venía por las mañanas y por la tarde podía teletrabajar... entonces, claro, el teletrabajo de la tarde se convertía en ir a buscar a los niños, ¡estupendo! Los disfrutabas, muy bien, pero cuando se iban a dormir entonces comenzaba tu jornada. Entonces, claro, era triplicar, porque es verdad que puedes hacer de madre y es estupendo, pero bueno, haces de madre, de, de... profesional, de tal y entonces, bueno...” (GD3_007_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

La siguiente cita explica muy bien la trampa en la que pueden caer las mujeres que teletrabajan. La flexibilidad horaria que permite el teletrabajo hace que dispongan de más tiempo para su familia y para la casa pero el trabajo remunerado se tiene que hacer igual y, por tanto, la familia y sus obligaciones laborales acaban absorbiendo todo su tiempo y generando, en algunos casos, situaciones de cansancio, estrés e incluso depresión.

“Però també matisa molt conciliar... és a dir, dels casos que hem plantejat aquí, en algun moment ho heu insinuat, però em sembla que ningú està entenent el teletreball, sigui jornada parcial i no, com teletreball, i li dono els biberons al nen i passo el motxo i vaig al banc. Evidentment això no és conciliar vida familiar, això és que... clar, això és ser superwoman. Jo no ho estic... vaig a buscar els nens, és perquè... lo que estic buscant és la flexibilitat horària, però quan teletreball, teletreball, vull dir, els nens s'han acabat. Però... i jo crec que totes les situacions que heu plantejat és això. Aquí a la XXX s'havien donat casos on hi ha... l'opció de teletreballar quan tens un nadó. Jo les experiències que he sentit és... ni parlant-ne. O sigui, això de: “Estic amb el bebè a casa i teletreball”. No. Vull dir, no, no estàs treballant, estàs tornant-te boja. I jo ja no ho vaig arribar a fer perquè la recomanació era... (riu) per això t'estic dient, conciliar la vida familiar, és en aquesta flexibilitat, no en: “Treball i al mateix

temps faig 50 coses”, això no és conciliar...” (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

Por tanto, en ocasiones, la articulación de los diferentes tiempos –el laboral, el familiar y el doméstico- se presenta como algo que no acaba de ser satisfactorio, como algo que provoca problemas, cansancio y ansiedad. Esta situación, como hemos visto en el apartado 1, la mayoría de las veces conlleva un recorte, supresión o sustitución de algunas dimensiones por otras para facilitar que todo encaje. Este sentido de renuncia, lleva a algunas de las entrevistadas a desmarcarse de la visión mayoritaria según la cual el teletrabajo es la modalidad ideal para conciliar familia y trabajo.

“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.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

Por tanto, aunque podemos ver que en la mayoría de los casos el teletrabajo ha sido una estrategia especialmente buscada principalmente para poder compatibilizar sus roles de madres y trabajadoras, el teletrabajo no está exento de riesgos como analizaremos cuando tratemos los aspectos negativos del teletrabajo.

3.3. Principales problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal

En el punto primero del presente capítulo hemos visto las principales estrategias de conciliación a las que recurren las mujeres que hemos entrevistado. Lo más habitual es que cada núcleo familiar combine varias de ellas para poder solucionar la asimetría entre los horarios laborales y escolares, el cuidado de las personas dependientes, los imprevistos –tanto laborales como familiares-, etc.

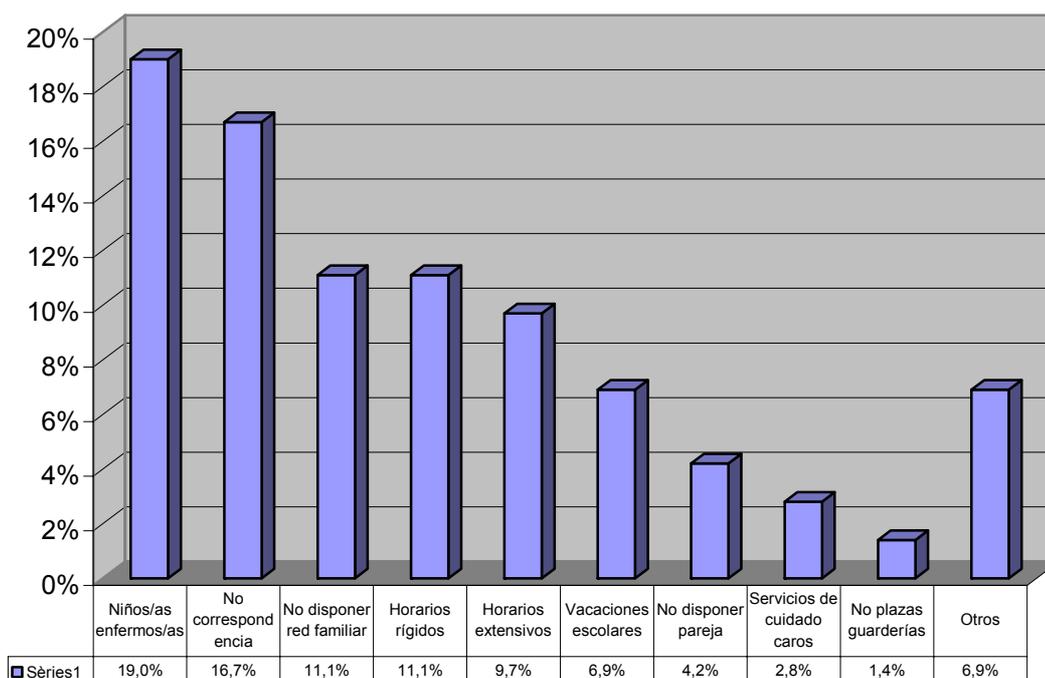
Aún así, recurrir a estas estrategias no les exime de continuar teniendo más o menos puntualmente problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal y, sobre todo, como veremos a continuación, para poder disponer de tiempo libre o de tiempo para sí mismas. Así ejemplificaba una de las mujeres consultadas las numerosas responsabilidades que asumen las madres en el día a día.

“Una jornada laboral y atender a la dirección general de una casa, porque al fin y al cabo eres la responsable, más atender lo más adecuadamente a tus relaciones emocionales, ocuparte de tus hijos... no tiene horas el día. Pues entonces una hace lo

que puede, recortando por aquí, recortando por allá.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial).

En este sentido los principales problemas para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas consultadas son, en primer lugar, la falta de recursos cuando los/as hijos/as se ponen enfermos/as, seguido, y muy relacionado con este punto, por la falta de disponibilidad de la red familiar y, en tercer lugar, la no correspondencia entre los horarios laborales y los escolares. Además, se destacan otros problemas relacionados con la organización del trabajo remunerado como, por ejemplo, tener un horario laboral extensivo –entendido éste como aquel trabajo remunerado que implica una dedicación diaria de más de ocho horas-, y la rigidez del horario laboral.

Gráfica 7. Principales problemas para conciliar la vida laboral y familiar según las mujeres consultadas (expresado en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia.

En este apartado analizaremos en detalle estos problemas y otros que hemos detectado a lo largo de nuestra investigación.

3.3.1. Horario laboral extensivo

Casi el 10% de nuestras entrevistadas han mencionado como uno de los principales problemas para poder conciliar su vida laboral y familiar las largas jornadas laborales en la mayoría de las organizaciones de nuestro país, lo que lleva a poder disponer de menos tiempo para otros ámbitos de la vida. De hecho, en algunos casos este problema ha sido resuelto acogiéndose al teletrabajo.

“Pero yo creo que al final en las empresas, y sobre todo en España, algo que... algo que no ocurre en otros países y que nos limita muchísimo, es la cantidad de horas que se trabaja. O sea no tienes una jornada, o sea porque si yo tuviera que tener un horario, mira, yo trabajo de nueve a seis, pues trabajo de nueve a seis, esto es imposible. O sea... es que en ninguna empresa tú puedes decir que trabajas de nueve a seis, yo no la conozco. En ninguna de las que he estado, es que... no. Tu disponibilidad para una empresa es todo el día. Es muy difícil eh... compaginar esto porque, si yo trabajo de nueve a seis, pues a lo mejor, no tengo ni que solicitar la reducción de jornada, porque digo bueno tengo un horario. Yo sé que a las seis me voy, tope cinco y media, seis me voy, como ocurre en cualquier sitio europeo, y aquí no... entonces eh... claro al no tener... tu lo que quieres... es dejar pasta en la empresa... tu ni caso.”
(EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

En el caso de estas mujeres, tener que llegar a casa tarde por la noche y no poder disponer del tiempo deseado para estar con los/as hijos/as provoca que muchas madres incluso expresen que se han sentido culpables por no estar desempeñando bien su papel de madres. Así, esta tensión entre la vida laboral y la vida familiar es tan recurrente en el discurso de nuestras entrevistadas que le dedicaremos más adelante un apartado específico del presente informe.

“Antes... cuando no tenía teletrabajo, y en mi anterior trabajo, que era mucho más... estresante y agobiante... era la falta de tiempo de, para estar con mis hijas, que me generaba además una... un sentimiento de culpabilidad... horrible, ¿no? Porque llegaba, y aunque ellas estuvieran bien atendidas y todo.” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Esta sensación de culpabilidad y de insatisfacción por tener la impresión de no llegar a todo ha hecho que, en el caso de alguna de nuestras entrevistadas, se haya

renunciado a ciertos puestos de trabajo que requerían una alta presencialidad y horarios extensos.

“Pues es una tarea bastante dura (ríe). Bastante dura. Bueno, de hecho, eh... llevo aquí dos años, va a hacer ahora dos años. Anteriormente tenía un puesto de... de bastante... bastante más responsabilidad, en... en el Ministerio de XXX, era subdirectora... de temas internacionales... pues un puesto con mucha proyección profesional... muy interesante... eh... y verdaderamente llegó un momento que tuve que elegir entre el puesto o, o mi vida... personal. Llegaba a casa todos los días a las nueve de la noche, eso cuando no viajaba, que viajaba mucho. Y... por entonces, mmm... mi hija mayor pues tenía tres, cuatro años y acababa prácticamente de tener a la pequeña. Entonces vi que no podía hacerlo todo, no podía hacerlo todo. Eh... no estaba viendo prácticamente a mis hijas, me estaba perdiendo su infancia y, mmm... además estaba siempre nerviosa y... en fin. Decidí... decidí dejarlo. Y venirme a algo más... mmm... bueno, más... más tranquilo... porqué, sí, desde luego, frente... frente a lo que tenía antes, (ríe) mucho más tranquilo, mucho más tranquilo.”
(EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Igual que se comentaba en otro ejemplo anterior, son muchas las mujeres que tienen la conciencia de que en nuestro país se trabaja muchas más horas que en los países de nuestro entorno y ésta es una limitación para poder conciliar las responsabilidades laborales y familiares, y como el trabajo familiar recae principalmente en las mujeres, son éstas las principales perjudicadas de estas extensas jornadas laborales.

“Sí. Y por ejemplo el otro día hablaba con un amigo que ha estado, pues unos años en Inglaterra. Y decía: “Uy, aquí, la historia de que en España cuidamos la familia, y no sé qué, es un mito”. En Inglaterra la gente a las seis de la tarde está en casa. Todo el mundo. ¿Que luego el marido teletrabaja, la mujer teletrabaja, un ratillo y no sé qué? Bueno, pero a las seis ya estás en casa con tus niños. En cambio aquí, pues la gente, ocho, ocho y media, nueve, es lo habitual. Y muchas veces, pues, no sé, si la madre está en casa y el padre no está, pues la que lleva todo el peso... suelen ser las madres las que renuncian, las que cogen las medias jornadas y las que... y las que bajan el listón de su... de sus límites profesionales, de sus objetivos profesionales, yo pienso.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Por tanto, como podemos ver, los largos horarios laborales llevan a estas mujeres a tener por un lado una cierta sensación de renuncia a su carrera laboral cuando optan por otro trabajo con unos horarios más compatibles con los de sus familias o de culpabilidad cuando este cambio no es posible.

3.3.2. Horario laboral rígido

Otro problema mencionado por el 11,1% de las mujeres entrevistadas para poder conciliar y directamente relacionado con el anterior es la rigidez de los horarios en algunas organizaciones. De hecho, la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo, como veremos más adelante, es uno de los aspectos positivos del teletrabajo más enumerado por las personas consultadas.

“en el momento en que las empresas no te dan eso [flexibilidad horaria], sí, se puede... una mujer con hijos, puede convertirse en un problema, porque claro, si no te permiten conciliar y... y, y son muy estrictos con los horarios, con las reglas, con lo que sea, entiendo que dentro tuyo, estás muy tironeado.”
(EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

3.3.3. No correspondencia entre horarios

Como ya destacábamos en el punto anterior cuando hacíamos referencia a los centros escolares y a las guarderías como estrategia de conciliación, estos recursos, en muchos casos, se tienen que combinar con otros pues no cubren todas las horas que los padres y las madres están fuera del hogar atendiendo sus responsabilidades laborales. No es extraño, por tanto, que el 16,7% de las madres destaquen este hecho como uno de los principales problemas que tienen a la hora de poder combinar las diferentes facetas de su vida.

“Yo creo que el mayor problema, sobre todo, es compaginar los horarios de los críos con los tuyos y que el pedirte una reducción de jornada, más que nada, es porque no puedes cumplir con eso. Yo si supiera, yo si pudiera decir, bueno, yo trabajo de nueve a cinco y me permite recoger a mi hija. Los horarios de los niños no coinciden con los tuyos, con lo cual la reducción de jornada es por eso, básicamente.” (EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

“Sí, lo tengo solucionado, sí. Pero claro, lo tienes que solucionar. O sea, 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.”
(EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Otro momento complicado es cuando llegan las vacaciones escolares. En estos casos, muchas parejas coordinan sus vacaciones para poder cubrir el mayor tiempo posible de las vacaciones de sus hijos/as. Así, muchas parejas sólo hacen coincidir una o dos semanas al año de vacaciones y el resto se lo turnan para que el padre o la madre puedan estar con los/as hijos/as durante el período vacacional. Además de repartirse las vacaciones entre la pareja, muchas familias recurren a los campamentos y *esplais* en esta época, pero estos recursos tampoco cubren todas las vacaciones.

*“No podemos hacer, más que ma... en el mejor de los casos, dos semanas de vacaciones de toda la familia. Esto es muy... esto es muy triste, porque... esto está muy mal solucionado, vamos, es... yo personalmente pienso que es escandaloso, que esto siga así en este país. O que me den muchas más vacaciones o que hagan algo, estatal, que no cueste una fortuna, porque ésta es otra, ¿vale? Meter un niño en el *esplai* son... doscientos euros a la semana. Ahora multiplica por seis, ¿vale? Entonces multiplícalo por cuatro semanas en julio. Bueno, es que tengo que dejar de trabajar para pagar eso. Es que hay cosas que dices... esto, los colegios, deberían... pues seguir, o con otro ritmo, de otra manera, o quizá en otras instalaciones, pero no es normal tener casi tres meses de vacaciones al año, no es normal. Es una... es una cosa de este país, y además, vale, tienen tres meses de vacaciones al año. Hay países que las tienen, realmente, pero realmente los niños, dejártelos en casa, sin que tú puedas hacer nada, es un mes. Yo esto lo he visto en otros países en los que he vivido, es que aquí no es... es una cosa, de locura. Que lo que nos obliga es a esto. Que no tienes tiempo de familia entre semana, y tampoco lo tienes en las vacaciones.”* (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

“Quan hi ha vacances escolars... quan hi ha vacances escolars, tremolem, jo tremolo, eh? Vull dir, busco de seguida, a veure on van ara, on els apunto, col·locar-los...” (GD10_066_urbanista_telem treball parcial)

3.3.4. El precio de los servicios de cuidado

Esta asincronía que comentamos entre los horarios laborales y escolares, las largas jornadas de trabajo y la falta de flexibilidad horaria en muchos casos se resuelve, como hemos visto en el capítulo anterior, y sobre todo cuando no se puede disponer de la red familiar, externalizando los trabajos de cuidado y de mantenimiento del hogar. El recurrir a estas estrategias, en muchos casos, es la única solución pero no todas las familias pueden acceder a ellos y para muchas de las que lo hacen el esfuerzo económico es muy alto.

“Fins que va començar P3 vam tenir cangur que venia a donar-li un dia el dinar, perquè així quan estava malalt, també ens el guardava. És una mena d'inversió... una mena de ruïna (riu). Què hi farem!” (EP_025_profesora universitària_teletrabajo parcial)

Relacionado con este punto, algunas madres se han quejado de lo difícil que es poder acceder a una plaza de una guardería pública.

“Jo l'any passat ja vaig fer una preinscripció per l'escola, però no, no el van agafar, van fer sorteig i no vam tenir sort. I aquest any ens ha passat el mateix. El que passa és que aquest any hi ha molta més gent i llavors ens hem organitzat perquè ens donin una solució, almenys aquest per any fins que faci l'ajuntament una escola bressol nova, una municipal, perquè no n'hi ha tampoc.” (EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

De hecho, esta misma persona comenta más adelante que si no hubiera podido contar con el apoyo de la red familiar, concretamente de los abuelos, hubiera tenido que dejar de trabajar porque no le salía a cuenta pagar a una persona todo el día.

“Si no tingués als... als... avis, suposo que... que m'hauria de plantejar dues coses, o sigui, el que es planteja molta gent és: lo que costa pagar una persona i jo deixar de treballar, o sigui, jo no guanyo prou per pagar, jo, una companya, o sigui, no ens podem plantejar de tenir una persona i... un dels dos ha de deixar de treballar.” (EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

3.3.5. No disponibilidad de red familiar

Como ya hemos comentado, la incompatibilidad entre los horarios laborales y escolares hace que muchas familias tengan que acceder a otros recursos para poder organizar el día a día familiar, recursos que, como hemos visto, suponen una carga económica importante para muchas familias, aunque los dos miembros de la pareja trabajen. Es por este motivo que, excepto en algunos casos puntuales que por diferentes motivos prefieren no recurrir a esta estrategia, un 11,1% de las madres consultadas se lamentan de no poder disponer de una red familiar para intentar paliar los desajustes horarios en la organización diaria de los miembros de la familia.

“si no tingués jo aquesta flexibilitat, personalment, jo no em veig capaç de... i ara amb els dos que venen darrera encara menys, eh? Amb un ja és molt complicat, vull dir, o tens algú que us cobreix, algun familiar, que va molt bé. O si no tens algú disposat a... però clar la gent no venen per amor a l'art.” (EP_025_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Jo tinc cura del meu pare gran, que té 82 anys, i d'una filla adolescent, i entremig tota aquest ajuda del Toni [su ex marido] que no l'he rebut perquè el maig passat va decidir que se separava, o sigui, estic ara sola, amb aquesta pel·lícula, tenint cura d'un pare gran més d'una filla de 14 anys. O sigui, jo necessitaria, per la meva salut mental, teletreballar tots els dies (riuen). I jo no volia plorar ni arribar a això, però clar, arriba un moment, que clar, ella m'explica la seva... i no he tingut mai l'ajuda dels avis, he tingut la sort d'ell, i l'ajuda que tenia d'ell ha desaparegut, que el meu dia a dia és... compres, no sé què. I els dissabtes, que tu et dediques a comprar, jo haig d'anar a partit, amunt i avall, per tota Catalunya, perquè clar, juguem partits.” (GD4_015_responsable proyectos postgrado_teletrabajo parcial)

“No tengo abuelos, no tengo... nadie. O lo mismo para ir a un médico, para lo que sea, y entonces un poco... no sale a cuenta tener alguien que nos ayude permanentemente para... para suplir esta... esta falta.” (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

Relacionado con la falta de disponibilidad de la red familiar, un 4,2% de las mujeres se quejan de que tampoco pueden disponer de su pareja para el trabajo familiar y

doméstico, bien porque viajan mucho, bien porque tienen horarios laborales extensivos, o bien porque es la mujer quien es la responsable principal de estos trabajos.

“que la vida familiar i lo del treball, i tot això sigui una mica, estigui una mica més reconegut, no? Per part de les dones. Perquè, és lo que et deia, no? Hi ha moltes dones que treballen vuit hores, que encara han d'anar a casa, que els marits no els ajuden gens, que no es poden permetre el luxe de tenir a ningú... entre cometes, no? I... tinc moltes amigues que estan molt, saps? molt malament, no? Per aquest sentit. Per haver d'estar vuit hores fora sense els nens, i... i que no tenen tanta ajuda, també.” (EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

3.3.6. La gestión de los imprevistos

Si bien las madres, recurriendo a la combinación de diferentes estrategias tienen resuelta la intendencia cotidiana, un problema ampliamente destacado es cuando surge alguna eventualidad como alguna reunión a última hora del día o, principalmente, cuando alguno de sus hijos/as se pone enfermo/a; que es el problema más mencionado de todos (el 19% de las madres lo señalan). Si el día a día lo tienen resuelto, el hecho de que uno de los familiares dependientes se ponga enfermo hace tambalearse este equilibrio cotidiano tan inestable, en las propias palabras de una de las entrevistadas.

“ja t'he dit que és un equilibri molt inestable. Cada dia has de veure una mica com... si, si el nen es posa malalt o, per exemple, per mi anar al metge em trastorna bastant perquè l'has de treure de les poques hores que tinc ja per treballar...” (EP_038_socióloga_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, en muchas empresas no está establecida ninguna medida en el caso de que los/as hijos/as de un/a trabajador/a se pongan enfermos/as, cuando nuestras entrevistadas afirman que es una de las cosas más habituales que pueden ocurrir.

“Lo malo es que te llamen del colegio y te digan que tu hijo se ha puesto malo, pero esto nos pasa a todos. Yo tengo que justificar a clientes que a un compañero de trabajo le han llamado del colegio de sus hijos porque se ha puesto malo y se ha ido. La empresa se adapta, creo que no sólo es una cosa

de los que tenemos reducción de jornada. Porque no tengo otra persona que supla esto. No es un problema mío, creo que es problema de cualquiera, o sea... en este sentido... por ejemplo, se ha puesto malo o hay que recoger al niño del colegio y yo a esas horas estoy libre. Entonces lo normal es que lo recoja yo. Pero imagínate que viene un cliente y se me alarga la jornada, pues a lo mejor a las cuatro o las cinco me he agachado y he tenido que llamar a una amiga (se ríe) para que me recoja a la niña del colegio.”
(EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

Pero, de hecho, no sólo se pueden producir estos problemas en el caso de la enfermedad de un/a hijo/a, sino también de los padres o de otros familiares.

“Eso hace... hace tres años murió mi padre, y fueron... pues un de... con cáncer, y un proceso muy largo, durante muchos meses, y ahí sí. Bueno, la verdad es que no me puedo quejar porque no tuve ningún problema aquí. Que bueno, eran conscientes y... y entonces fue ahí donde realmente tuve problemas, que no, más entre comillas, de conciliar pues mi trabajo con... con la situación familiar, de hospitales, de médicos, de pasar las noches, entonces eso sí, fue... ahora mismo, pues no. Sinceramente. Una urgencia...”
(EP_033_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

Incluso el hecho de faltar al trabajo por la enfermedad de un/a hijo/a o por tener que llevarlo/a al médico, en algunos casos, no está bien visto por los/as compañeros/as de trabajo o superiores, principalmente hombres, ya que a la práctica siempre acaban siendo las madres quien se hacen cargo de su cuidado.

“Sí, això que comentes, quan els nens estan malalts, això no està recollit a lo del comitè, no? Què fas? Com al meu departament ningú ho fa, jo quan els nens s'han posat malalts, he hagut de córrer, agafa els nens, porta'ls amb els meus pares, o com avui, que està la meva sogra, i per això puc estar aquí, i està la meva sogra amb les maletes, per si s'ha de quedar a la nit. Però com al meu departament ningú ho ha fet i he sigut la primera noia en tenir fills, jo... és que em fa molta cosa, de dir: escolta, Juanjo, com que avui no vinc a treballar, em quedo fent teletreball tot el dia. És que ningú ho fa!”
(GD8_054_coordinadora proyectos_teletrabajo parcial)

El hecho de poder trabajar desde casa, en muchos casos, ha ayudado a resolver esta situación pero, aún así, las madres comentan que no pueden trabajar igual si su hijo/a está en casa y estas horas de trabajo perdidas las tienen que recuperar en otro momento del día, principalmente por la noche quitando horas de sueño. De hecho, el 46% de las mujeres consultadas comentan que acostumbran a trabajar por la noche con cierta normalidad.

“Sí, cuando no he tenido a nadie que pueda cuidar del niño cuando ha estado enfermo. Cuando está enfermo hay que cuidarle, y alguna vez ha podido quedarse mi marido y alguna vez me he tenido que quedar yo pero, si me ha salido algo de trabajo, he tenido que conectarme y trabajar y le he dejado allí llorando, enfermo. Pero es que no puedes las dos cosas, no se pueden hacer.”
(EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

“Sí. Mmm... no yo creo que un poco esto de... los problemas puntuales, ¿no? Los cambios de rutina, por ejemplo, el tema de enfermedades, si puntualmente se enferman un día, no pasa nada. Pero cuando se enferman un día, y después otra cosa y después otra cosa, que en mi casa se da, son bastante pequeñitos, tienen bastante tendencia a enfermarse, entonces, tengo fases en las que, de repente, semanas seguidas he de ir a un médico, otro médico, un análisis, otra cosa, otra cosa, y claro, entonces ahí... tengo la sensación de que no, no... el tiempo no me rinde, porque estoy todo el tiempo cortando el trabajo con las otras cosas, y en estos momentos sí, es más complicado, ¿no?”
(EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

Por tanto, aunque las madres consultadas, en principio, tienen el día a día resuelto recurriendo a la combinación de diferentes estrategias, eso no quita que igualmente tengan problemas para conciliar su vida laboral y familiar. En este sentido, como hemos visto, un trabajo que suponga largas jornadas laborales o un horario muy rígido es incompatible con el desarrollo de su rol de madre y cuidadora tal y como ellas lo conciben. Otro problema con el que se encuentran la mayoría de las familias, pero principalmente aquellas mujeres que no teletreban la totalidad de su jornada laboral es la incompatibilidad entre los largos horarios laborales y los horarios escolares; problema que se agrava cuando llegan las vacaciones escolares o cuando algún familiar se pone enfermo.

3.4. Propuestas para conciliar la vida laboral, familiar y personal

Una vez detallados los principales problemas que encuentran nuestras informantes para poder conciliar su vida laboral, familiar y personal, también se les ha preguntado por las posibles soluciones a estos problemas. En algunos casos, estas propuestas son muy concretas como, por ejemplo, alargar la baja por maternidad. Esta demanda está directamente relacionada con el sentimiento de culpabilidad que tienen muchas madres trabajadoras por tener que dejar a sus hijos/as con otras personas de la familia, contratadas o en la guardería cuando tienen muy pocos meses de edad.

“trobo molt trist quatre mesos de baixa, maternal, quan tu veus a un nen de quatre mesos i... és, és un recién nascut, és que és molt petit! Te mínim un any, per exemple, no? En aquest cas. Què hauria de ser més, perquè hauria de ser més, perquè el nen el primer any, què fa? Que... et necessita, però és que, el segon també, i el tercer també. I quan comencen el cole, a ells els hi agrada, que estigui la seva mare allà per portar-los, no? No la cangur o no sé qui. Trobo que els nens estan molt sols, i a mi em fan molta pena. Que hi hagi nens tan sols. I que, i que... creixin pues a ludoteques, a extraescolars, a... no sé. A mi em fa pena. No tant... per la mare també, no? Perquè un ho passa molt malament, però jo sempre penso més amb ells. Que és molt trist.”
(EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

Pero una vez que las mujeres se reincorporan al trabajo después de la baja por maternidad, muchas de ellas se encuentran que tienen que realizar jornadas de trabajo muy largas y que les dificultan dedicar el tiempo suficiente a otras responsabilidades como, principalmente, el cuidado de los/as hijos/as. En este sentido, cada vez son más las mujeres que tienen muy claro que esta responsabilidad tiene que ser compartida entre los dos miembros de la pareja y, por tanto, las reducciones de jornada o la supresión de los horarios laborales extensivos tienen que ir dirigidos a los dos géneros.

“Si a mi em sembla que això hauria de passar per una reducció de les... (riu) de les hores setmanals de feina, d'homes i dones. Llavors, des de què comencen a separar per gèneres i... llavors, eh... els homes no concilien i les dones sí, te... és lo que diu ella, fins que realment no hi hagi aquest canvi de mentalitat, o sigui que... que no... que no vegis als treballadors com un grup... d'homes i

dones que treballen, que tenen una família i que, no sé quantes coses més, però que estan tots dos ficats en l'all... clar, si és la senyora la que sempre té aquesta... aquest no arribo, aquests: "Ostia! Per què collons he tingut un fill si no m'hi puc estar amb ell i...". (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

Por tanto, en este sentido, a veces, más que reclamar unos horarios laborales más reducidos, lo que se propone es una reestructuración de estos horarios para hacerlos más racionales y que permitan disponer de tiempo para dedicar a la familia y al resto de las responsabilidades.

"Y... pero creo que todo debería poder... podría empezar un poco más pronto, y los horarios aquí están un poco trastocados hacia... se come muy tarde al mediodía, se cena muy tarde y se empieza tarde el día..." (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

Otra propuesta, también relacionada con la reestructuración de horarios, es que los horarios escolares se adapten más a los horarios laborales.

"Ja veuràs que com sóc presidenta de l'AMPA ho canviaré, això. (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

Perquè no tenim... perquè no tenim teletreball, eh, al juny, això és conciliació, no? Perquè les escoles pleguen a les 3!" (GD8_054_coordinadora proyectos_teletrabajo parcial)

Relacionado con los servicios de cuidado a menores, varias madres han propuesto que les sería muy útil que las propias empresas implantaran servicios de guardería.

"És que inclús a l'estranger, hi ha països que inclús als mateixos centres de treball tenen petites guarderies. I que si tu treballes, encara que fos solament al matí, tu vas a treballar amb la nena, la deixes allà i te'n vas. I quan plegues a la una, a les dues o a les tres, la reculls i ja està, amb lo qual, no depens de ningú, de l'entorn familiar, saps que està allà, que si està malalta t'ho diran de seguida" (GD4_013_técnica control gestión presupuestaria_teletrabajo parcial)

Otras mujeres, por el contrario, teniendo en cuenta que los servicios de cuidado públicos son escasos y que hay muy pocas empresas que los ofrezcan a sus

trabajadores/as, se centran en las ayudas monetarias para ayudar a costear estos servicios.

“Una paga des de l'Estat... de la mateixa manera que la dona que es queda a casa per elecció pròpia tingués una paga, no? Com a mestressa de casa, no? Perquè treballa. O sigui, no sé, això sí, l'Estat s'hauria d'involucrar... molt més.”
(GD4_012_ técnica control gestión_teletrabajo parcial)

Pero la gran mayoría, finalmente, en lo que insiste es en la necesidad de una mayor flexibilidad en las organizaciones para poder organizar los horarios de la manera que más se ajuste a sus necesidades y a las de su familia.

“Hombre, 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. O hacer medias jornadas, o permitir... que, pues que la cosa sea, mientras hagas las 40 horas a las semana, o las que sean, las que tengas por contrato, que te las regules cómo tú quieras. Y esto de ir a fichar, de que me tengas que... claro, hay veces, yo pienso que hay una competitividad que cada vez es más exagerada y más... y creciente, que hace que la gente vaya a unos ritmos absolutamente trepidantes e histéricos. Que... que no me parece lógico, y que aquí petarem, diguem. Lo siento, no sé cómo decirlo en castellano... (ríe) pero aquí, algo va a explotar aquí.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Pero lo cierto es que aparte de estas medidas más concretas, lo que plantea la mayoría de las mujeres consultadas son cambios más profundos, más estructurales, que pueden ir en la vía de medidas de discriminación positiva hacia la mujer.

“Pero no, yo pienso que las instituciones tienen que mojarse, y tienen, y tenían que... más que medidas de discriminación positiva hacia la mujer, pues decir: “No. A ver, las empresas, cómo funcionan, qué tipo de... de flexibilidad horaria tenéis, que tipo... qué es lo que dais... a vuestros trabajadores y a vuestras trabajadoras, para que puedan... estar con la familia, para que puedan conciliar...”, ¿no? La vida laboral y la vida doméstica.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Y relacionado con estas medidas de discriminación positiva, es necesario un cambio cultural en toda la sociedad y, principalmente, en los hombres, que a su vez provocaría un cambio en la cultura empresarial de nuestro país, ya que la mayoría de las empresas están en manos de los hombres y aplican modelos masculinos de gestión.

“Los hombres... 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, 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, digamos.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, como bien dice esta informadora, o se produce un cambio en la cultura empresarial, o las mujeres seguirán quedando fuera de los puestos de decisión y de poder porque, como ya hemos visto, muchas de ellas prefieren renunciar a un ascenso profesional si ello requiere una mayor dedicación en horas al trabajo remunerado y, por lo tanto, menos tiempo de disposición para su familia, principalmente sus hijos/as.

“si no se produce un cambio de cultura en las organizaciones nos quedamos fuera de los lugares de poder. Y eso no puede ser, y yo soy una absoluta convencida de los modelos de cuota, tenemos que estar constriñéndonos a la organización de educación de élite de elementos intercambiables para irnos moviendo, que espabilemos como lo hacen las élites porque si no, vamos ya de mal en peor. No se puede quitar de la agenda un instrumento tan potente como el teletrabajo simplemente porque hay unos riesgos.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

Pero independientemente de las medidas que se propongan, de lo que se trata, en definitiva, como decía una de nuestras informantes, es de hacer el día a día de las personas más fácil para que puedan desarrollarse plenamente en todas las facetas de su vida: como trabajadores y trabajadoras, como padres y madres, como hijos e hijas,

como amigos y amigas, como responsables del hogar y, en definitiva, como ciudadanos y ciudadanas.

“Y ¿qué entiendes tú por, eh... como entenderías tú una forma positiva de conciliar la vida... familiar-laboral? Esa palabra: conciliación.

Pues en que me haga la vida más fácil (ríe), directamente. Que ya que tengo que trabajar y... he decidido tener una familia, pues, en fin... no lo sé, no sé.

¿Qué no te pongan las cosas difíciles? Ya no te las hagan fáciles, pero no difíciles.

Claro, claro, que no te pongan obstáculos, medios para hacerlo más fácil que no... que no molestan a nadie, que no perjudican a nadie, pues estupendo... en fin... porque a veces negarse, ni... yo creo, no lo sé, no es mi caso, pero supongo que algunos jefes, algunos responsables se habrán negado, pero no por... por nada de... práctico de... sino porque no quiero. De decir: “No quiero que te quedes en casa, aunque el trabajo sea el mismo, o incluso mayor, ¿no? Yo no quiero que te quedes en casa, no quiero... darte... esa opción”, esa facilidad, ya... “¿qué haces? no te muevas, ponte... ponte ahí, que yo te vea”, ¿no?” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

3.5. Valoración de las medidas de conciliación

En el apartado 5.5., veremos que, en general, las personas consultadas hacen una valoración muy positiva del teletrabajo y la gran mayoría afirman que les ayuda a conciliar principalmente dos ámbitos de su vida: el laboral y el familiar. Pero, a pesar de ello, cuando se refieren a las políticas que aplica su organización para favorecer esta conciliación o a la situación social en general, esta valoración ya no es tan positiva.

En este sentido, las personas que más valoran positivamente las políticas aplicadas en su empresa son mujeres que trabajan en grandes empresas multinacionales donde no sólo hay la opción de teletrabajar sino que existen también otras medidas a las que se pueden acoger y combinar según sus diferentes casuísticas o situaciones laborales y familiares.

“Creo que es una empresa que ha sabido ver que es una problemática, o sea, porque... mmm... sinceramente... ninguna empresa te hubiera permitido hacer esto y ahora. Yo me asesoré en el Instituto de la Mujer, llamé para ver mis opciones legales y demás. Sí que te lo dicen, o sea... que bueno... que hasta ahora no ha habido mucha conciencia de esto de que las mujeres... tienen que... tienen que intentar que las mujeres podamos compaginar, que no nos limitemos... que no limitemos nuestra vida personal ¿no? O... en lo familiar. Eh... oh... yo creo que XXX es una empresa que ha sabido ver esto ¿no? Y que poco a poco ha ido adaptando medidas dentro de... dentro de... la empresa. No siempre han estado. Aunque en realidad yo ni recuerdo que hubiera habido estas... estas medidas... Pero si... a medida yo creo que las mujeres hemos ido solicitando... creo que ha habido un cambio de rol de todo ¿no? Los primeros años yo no veía esto, ni loca, con la gente que estuve al principio, no, para nada. 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... que quieres compaginar las dos cosas y que además es posible hacerlo.”
(EP_027_ingeniera_teletrabajo parcial)

En otros casos, aunque se valoren positivamente las políticas implementadas por la empresa, se tiene la conciencia por parte de sus trabajadoras de que se hace más de cara a la galería, por querer dar una buena imagen externa de la empresa, que porque verdaderamente sea una preocupación para los altos cargos y los departamentos de recursos humanos el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras. En este ejemplo que presentamos a continuación, las participantes en el grupo de discusión comentan cómo la empresa en la que trabajan implementa este tipo de iniciativas para tener una repercusión los medios de comunicación.

“No, pues ara... va haver una època que els diaris només parlaven dels projectes de la llei d'igualtat de gènere, de les dones que estaven maltractades, tot això... i els diaris del bulling... tot aquest tema... (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

[La jefa de recursos humanos] volia ser la primera empresa, diguéssim, que fes teletreball, i volia sortir als diaris per això... (GD8_057_psicóloga_teletrabajo parcial)

I va sortir, va sortir... (GD8_054_coordinadora proyectos_teletrabajo parcial)

La? (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

La cap de recursos humans de... (GD8_057_psicóloga_teletrabajo parcial)

Aquesta era la seva... era el seu objectiu, que XXX sortís com la primera empresa... i ara tenim una rectora que només parla d'això. No, la rectora parla de la ludoteca, la conciliació... i llavors dius, bueno, pues aprofitem el carro, i des del comitè, aprofitant que jo estava embarassada, perquè també..." (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

A pesar de las motivaciones que puedan atribuir a la organización para la que trabajan para implementar este tipo de políticas, todas dicen beneficiarse de su existencia. Pero lo que es más frecuente en el discurso de nuestras entrevistadas es encontrar una valoración bastante negativa de las políticas de conciliación; las encuentran insuficientes y afirman que no resuelven los problemas cotidianos de los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares. De hecho, como ya analizamos en el apartado sobre las estrategias de conciliación, la red familiar es el soporte principal de la organización de la mayoría de las familias, ya que los otros recursos son principalmente remunerados y no todas las familias pueden acceder a ellos. Es en este sentido que se reclama una mayor implicación de los poderes públicos.

"Aquí a Espanya, tot el pes ho porta la família, i la família en el sentit més ample. Com que aquest sentit de família s'està trencant, ja és molt complicat, ja és que no tens aquest suport de germanes, tietes, avis, àvies que tenies abans. Clar, costa molt més. Tothom viu a llocs diferents i tothom està molt ocupat. Els avis arriba un moment que ja no poden més. O sigui, que això ho patirem. Si les institucions no s'encarreguen de prendre mesures no sé que farem, perquè la xarxa de la família ja no dóna abast. No sé, no sé que farem. Jo penso que ho estant patint molt els nens i les famílies, perquè els nens es passen el dia al cole, fent activitats extraescolars, no hi ha relació amb els pares... això si que ho veig." (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Sobre esta cuestión, nuestras informantes buscan básicamente dos responsables: la administración pública y las empresas. Respecto a la primera, algunas de las personas consultadas perciben que hay un cambio de discurso y una nueva sensibilidad hacia

los problemas de las familias y de las mujeres y, en este sentido, se habla de la ejemplaridad ante las empresas privadas que ha de tener la administración pública.

“seguramente los mensajes que se están lanzando ahora desde... desde poderes públicos, son... son positivos, en el sentido de que... de que desde arriba se está diciendo que... que bueno, que no solamente es eso, que no solamente hay trabajo sino que también hay que compatibilizar. Hay los ministros y tal, diciendo que ellos están a favor de... pero hay que seguir, ¿eh? Hay que seguir en la Administración Pública y... y en la empresa privada. Hay que... hay que hacer ver a los directivos, incluso en algún momento, no sé cómo, hay que empezar a fomentar, de alguna manera, que también dedique el tiempo a... a su vida familiar y de esa manera, dedicación por su hijo, a sus hijos, y... y... y no sé como decirte, y equilibran un poco los papeles, ¿no?”
(EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

Pero aunque se reconozca este cambio de discurso y se valoren positivamente nuevas medidas llevadas a cabo desde el gobierno como el Plan Concilia, la Ley de Igualdad, la Ley de Dependencia..., estas medidas son insuficientes y eso lleva a hablar, por ejemplo, a una de nuestras informantes de “conciliación baratija”, haciendo referencia a que estas medidas son sólo parches que no atajan de raíz los verdaderos problemas cotidianos.

“Yo las valoro mucho. Yo creo que la ley de igualdad es una pica en Flandes, yo creo que la ley de pensiones es una pica en Flandes, para que se cumplan. Yo creo que en la administración por lo general no se vive mal, la gente no tiene mucha presión de trabajo, para qué nos vamos a engañar. Entonces la conciliación tiene esos pequeños flecos que tienden a perderse, ya no se cuenta con una medida especial estupenda y se busca la flexibilidad. Entonces la gente que está acostumbra a hacer el trabajo en dos tardes están hechos polvo. Yo creo que la administración tiene que ser más ejemplar en sus políticas de recursos humanos, de igualdad, me parece muy bien que haya ministras pero quiero que haya secretarios de estado y directores generales. Yo creo que la administración es lenta, es lógico porque tiene unos procesos de garantía y de procesos públicos que están reglamentados pero debería plantearse como objetivo tener un modelo. El drama está para mí en las empresas donde hay una presión bestial y en las universidades hay bastante gente, se genera más el entorno de autoexplicación. Hay que investigar muy,

muy mucho porque a mi me parece muy difícil conciliar el tema. A mi me parece que hay que poner líderes del cambio por arriba y fórmulas alternativas por abajo. Porque la presión es para hacer posible la conciliación de las mujeres obreras, me da igual si son de la fábrica o de donde son, o del comercio. Eso son las que lo tienen realmente mal, eso es lo que le llamo yo la conciliación baratija.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

De hecho, aunque se insiste y se valora la función ejemplarizante de la administración pública, hay una idea generalizada de que la asignatura pendiente está en las empresas privadas.

“Y creo que en las empresas tienen una responsabilidad muy grande de la que no se hacen cargo, ¿no? Que también es parte de responsabilidad del Estado, pero también del sector privado, apoyar a la familia y... y, e imponer medidas de conciliación, que hay empresas que las tienen, ¿no? Que, que... que son muy flexibles, que permiten reducir la jornada, eh, o... o... o simplemente, yo digo, una empresa, yo podría trabajar jornada completa en una empresa que me permitiera organizar mi tiempo como yo quiero. Que yo diga, bueno, yo me voy muy pronto de casa, pero yo trabajo hasta las cinco de la tarde. Y hay pocas empresas que... normalmente lo típico es... de nueve a dos y de cuatro a siete. Y un poco esto, yo creo que es una tarea conjunta pero que... que... que se tienen que hacer algo.” (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

En relación con esta cita, y como ya hemos comentado el punto anterior, en uno de los puntos que más insisten nuestras informantes es en la necesidad de una reducción de los horarios laborales para hacerlos más compatibles con los escolares y de servicios para ayudar a armonizar las diferentes facetas de la vida de las personas trabajadoras.

“Llavors, què ha de fer l'Estat? Això és que a mi em queda una mica gros. No sé. Jo penso que sí, que s'ha d'afavorir però tant homes com dones, eh? De que els horaris no siguin tan llargs, que siguin més productius per a tothom, per a la gent, per als empresaris i per als governs.” (EP_028_traductora_teletrabajo tiempo completo)

“Perquè... ja et poden garantir el oro i el moro des de l'empresa, és el canvi de mentalitat d'això, dels caps que estan allà i que entenen que això és cosa de

tots, i que un permís de ma... de paternitat... joestic d'acord amb ella quan deies que... ens haurien d'o... ens haurien d'obligar a tots a treballar menys, i ens haurien d'obligar, doncs... també als homes, a agafar els permisos, no? Doncs... i llavors, això és un canvi, jo veig, general, social... estructural.”
(GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

En este sentido, como vemos en estos ejemplos, muchas mujeres hablan de las largas jornadas laborales que dificultan la conciliación. Pero hay un discurso mucho más elaborado que incide en la necesidad de un cambio de cultura empresarial que prime los resultados por encima de la presencialidad, por tanto, no se trata tanto, o no solamente, de acortar las jornadas laborales, sino de un cambio más profundo, estructural, que permita una reestructuración de todos los horarios para solucionar la asincronía entre los extensos horarios laborales y los horarios escolares y los de otros servicios de cuidado de personas dependientes.

“Yo creo que sí. Yo creo que las medidas de conciliación -que, por cierto, pueden existir y no utilizarse- es un tema de cultura, hay un trabajo interesante que no sé si conocéis, el libro “El tercer turno”, pues yo estoy totalmente de acuerdo con las tesis que salen en ese libro. Yo creo que las medidas de conciliación no sirven absolutamente para nada sin una cultura red, y una cultura red porque me parece más fácil avanzar hacia una cultura red que hacia una cultura de la conciliación. A mi me parece que una cultura red va a favor de una conciliación y la única manera de cambiar tiene que ver con los modelos de trabajo. 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. No es que la flexibilidad que aporta el teletrabajo es necesaria para conciliar, es que si existe la cultura de estar trabajando hasta las 9 de la noche...” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

De hecho, en las experiencias positivas de algunas grandes empresas multinacionales, las trabajadoras consultadas destacan la importancia del papel ejemplarizante de los cargos directivos de estas empresas, ya que son ellos/as los/as primeros/as que se acogen a este tipo de medidas y, de esta manera, favorecen que sus empleados/as también lo hagan sin ningún tipo de recelo ni desconfianza.

“tinc que dir-te que l'empresa ajuda molt, amb... potser una altra empresa t'hagués dit... jo ara mateix, la mateixa persona, t'hagués dit: “Mira, fes un parèntesi i quan els nens tinguin set anys, ja tornaré... a treballar”. Però no, a la meva empresa ha sigut... també tenim una situació molt privilegiada, a XXX Espanya, [la presidenta] pues... vulguis o no és un role model, ella té dos filles, vull dir, que també, vulguis o no ha afavorit. L'anterior director d'Espanya, el XXX, també era molt... bueno... en aquest aspecte XXX Espanya, com XXX, ha sigut molt... pionera amb... en seguir incorporant moltes de les... de les directrius de corporació i facilitar-les en un nivell, que potser era molt avançat per la situació cultural espanyola, no? Això ha ajudat molt. Perquè en aquest aspecte pues jo em sento en una empresa que és pionera en totes les opcions de flexibilitat, en tot lo que és el tema de conciliació de la vida laboral i personal, amb tot el tema diversity, no sé si el coneixes, vull dir que, no només és afavorir la dona, afavorir la...” (EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

En algunas ocasiones, que el/la superior/a tenga una voluntad clara de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores/as es más importante que las políticas que tenga la propia empresa. De hecho, en algunos casos hemos observado que aunque la empresa no tenga unos programas implementados, los/as trabajadores/as pueden negociar una mayor flexibilidad directamente con su superior/a.

“A veure, el primer que m'agradaria dir és que jo faig teletreball, però no està, no ho tinc per contracte ni res. O sigui, és una avantatge que puc... de la que puc... bueno, que puc fer anar perquè... tinc un mànager que... que ja li sembla bé. I bàsicament perquè és un mànager virtual i que no és espanyol. XXX et posa... certes avantatges, però, jo la gent que conec que treballa aquí, local, amb jefes locals, la veritat és que no, no fan teletreball, o si fan és una cosa molt esporàdica. Perquè no s'entén. 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.

Per tant, no és política d'empresa.

No, no és política d'empresa. És més, conec gent que li aniria molt bé, molt bé tenir-ho, i no li concedeixen.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

A parte de esta necesidad de flexibilización de los horarios laborales, las informantes insisten en que esta asincronía de horarios la viven de una manera más conflictiva las mujeres, ya que en la gran mayoría de los casos, continúan siendo ellas las principales responsables del trabajo doméstico y familiar. Por consiguiente, algunas de ellas reclaman medidas de discriminación positiva destinadas específicamente para las mujeres trabajadoras que tienen cargas familiares.

“Bueno, ahora... ahora, desgraciadamente, recae todo en las... en las mujeres, básicamente, que son las que al conciliar... pues, conciliar a veces es sinónimo de renunciar, en muchos casos, que no debería ser, y yo pienso pues que las, eh... las instituciones deberían realmente, ¿no? Poner parches: “Y ahora te doy 100 eurillos... y ahora te doy no sé qué...”, porque no se trata de esto, se trata de hacer un planteamiento... general, de que, la mitad de la población, o... bueno, gran parte de la población... no diría, pero claro, es que el 50% no estamos trabajando, de mujeres. Pero la parte de mujeres que trabajamos, es una parte importante, es un porcentaje importante de esta sociedad, y... bueno, nos están haciendo como oídos sordos. Bueno, como lo que ha pasado en Inglaterra, que para igualar los sueldos de los funcionarios, van ¡y se los bajan a los hombres!

Sí, se los congelan o se los bajan. Sí

¡Qué fuerte me pareció! Pero no, yo pienso que las instituciones tienen que mojarse, y tienen, y tenían que... más que medidas de discriminación positiva hacia la mujer, pues decir: “No. A ver, las empresas, cómo funcionan, qué tipo de... de flexibilidad horaria tenéis, que tipo... qué es lo que dais... a vuestros trabajadores y a vuestras trabajadoras, para que puedan... estar con la familia, para que puedan conciliar...”, ¿no? La vida laboral y la vida doméstica.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, cuando alguna empresa implementa alguna medida con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de una manera voluntaria, la mayoría de las personas que se acogen son mujeres.

“Bueno, pues yo no lo sé, la verdad es que del... del piloto, éste... éramos... ¿cuántos eran? ¿Eran dos hombres... dos hombres de 30? ¿O algo así? Tres hombres. O sea, que es que no... está claro, que es un tema de mentalidad de los hombres, no es sólo que la Administración ponga los medios, que está bien, pero que si un funcionario como yo, no es capaz de decir: “Bueno, voy a tomar la iniciativa, voy a dedicarme”... claro...

¿El programa era voluntario?

Era voluntario. Sí.

Era voluntario. Y las que mayoritariamente, eh... se apuntaron fueron mujeres, ¿no?

Sí, porque eran dos, tres hombres.

De 30.

De 30. Sí. Entonces, pues claro... eso... y tendrán los mismos, vamos, que tendrán los mismos problemas que yo... si no salen a las ocho, como el caso de comercio, ¿no? Del área de comercio. Si un funcionario sale a las tres, pues, podría perfectamente dedicarse a sus niños. Pero ya... está su señora dedicándose a sus niños, entonces ¿para qué va a quedarse en casa? Si puede venir a trabajar, ¿no?” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

Pero aunque existe esta percepción generalizada de que las que sufren más los problemas de desajustes entre la esfera familiar y la laboral son las mujeres, la mayoría está de acuerdo con que las medidas se tienen que aplicar para ambos géneros e incluso obligar a los hombres a cumplirlas.

Y... ¿qué medidas crees que se podrían tomar, supongo más en general, tanto empresas como Administración Pública, para conciliar, la vida familiar y laboral? ¿Qué cosas?

Obligar a los hombres.

¿Obligarles directamente?

Sí. Sí, sí, sí. Vamos, obligarlos, no sé, no con una pistola pero, entiéndeme, concienciar más a los hombres de que necesitan...

No es tanto una cuestión de medidas... de las empresas directamente.

No. Así, como poner los cauces. Pero más... más que los hombres se mentalicen de que es necesario. De que... con los niños a hacer los deberes. Y si se pueden escapar, nosotras que como siempre estamos...

Buscando hueco, ¿no?

Buscando hueco para hacer esto, para hacer o para llegar. Y yo creo que los hombres, en general, no." (EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

Por tanto, como hemos podido observar a lo largo de este apartado, aunque todas las mujeres consultadas valoran muy positivamente las medidas flexibilizadoras de su empresa y, en concreto, el teletrabajo, excepto en los casos de algunas trabajadoras de empresas multinacionales, normalmente altos cargos, que también cuentan con ayuda privada en el hogar para realizar el trabajo doméstico y parte del trabajo de cuidado familiar, el resto encuentran estas medidas insuficientes para resolver las grandes asincronías que existen entre los horarios laborales y familiares y reclaman una mayor implicación por parte de la administración pública y del sector privado. Según su opinión, no se trata tanto de disponer de más servicios, ayudas o programas dentro de las empresas, sino de un cambio de características más profundas, un cambio estructural que afecte a toda la sociedad.

4. Significado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)

Como hemos visto en el capítulo 3, realizar teletrabajo implica un uso intensivo de las TIC's. Por lo tanto, todas las mujeres que han participado en nuestro estudio utilizan las TIC's de una u otra manera para realizar su trabajo remunerado fuera de la oficina. Pero cuando les hemos consultado sobre esta cuestión hemos visto que el uso de las

TIC's va mucho más allá del teletrabajo, hasta el punto de que son una herramienta más de su vida cotidiana.

“yo lo uso para muchísimas cosas. Eh... leo el periódico todos los días por Internet, eh... si tengo que vender un coche, si tengo que comprar, todo esto, lo uso para compra y venta de... bueno, de cosas que... que normalmente serían de segunda mano, cosas de éstas, eh... con mis hijos, a veces jugamos, en algunas webs de... que permiten jugar para menores, bueno, yo soy... en mi caso es normal que yo les controle... muchísimo lo que hacen en Internet, porque me gano la vida con esto, y entonces bueno, estás bastante controlada, pero bueno, jugamos y disfrutan. Tengo chats con amigos, a veces, gente que... yo tengo amigos, en medio mundo, entonces, pues... para mí es importante seguir en contacto. Si yo no tuviera las TIC's seguramente estos amigos haría años que no hablo con ellos. Eh... hago las compras por Internet, me miro... estamos buscando una casa nueva, por Internet puedes ver desde si tiene cargas registrales, hasta su situación, qué de lejos está con el Google Earth, cómo está de lejos y de cerca que... también si tengo que ir a un sitio que no sé la dirección, me imprimo el plano en Google Earth, eh... o en Quest, en Max, o en alguna de estas. No sé, si tienen mis hijos alguna enfermedad extraña, lo miro por Internet, si tienen que tomar un medicamento que no sé nada de él, también lo miro por Internet, eh... los bancos. Todo el banco lo... no veo... no entro jamás en una oficina bancaria, todo lo del banco lo hago por Internet. Me controlo, los controles de inversión, controlo las acciones de cosas que tengamos, todo esto va... eh, no sé. Hay... yo saco mucho partido, porque es una cosa que te puede ahorrar mucho tiempo, entonces... saco bastante. Yo no entro en una agencia de viajes tampoco nunca. Todo lo hago por Internet, o por teléfono... si la web te pone un teléfono, bueno, pues ya lo haces por teléfono. Sí, sí, sí. Todo esto es... el pan nuestro. Sí, yo creo que... 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, ¿no?” (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

De hecho, esta eficiencia que permiten las TIC's es destacada por muchas de las personas entrevistadas. Independientemente del uso que se les dé, todas coinciden en que se pueden realizar muchas más tareas y en menos tiempo gracias a las TIC's.

“Bueno. A ver, 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. O para facilitar, esto, una compra, una gestión puntual... pero bueno, el tiempo físico que necesitas para dedicarle a tu familia, a tus amigos y a tu vida, eso no te lo dan las tecnologías, pero sí... bueno, ayudan en todo este tipo de cosas.” (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

Esta cotidianeidad de las TIC's llega hasta el punto de equiparar estas nuevas tecnologías con la televisión, la radio o el teléfono. Ya se han convertido en un dispositivo o artefacto más del hogar.

“Jo poso la Mariona [su hija] allà i em comença a tocar les tecles... (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

E1: Són omnipresents realment les TIC's en el... en l'àmbit familiar o domèstic quan esteu teletreballant? Realment tenen aquest poder, distorsionen la vida familiar, o... com ho viviu?

Mira, tant com la tele... o la ràdio. (GD8_058_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Exacte. Exacte. (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

Estan allà... (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

I on el tinguis, on el tinguis. (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

Tu no deixes de despenjar el telèfon encara que estiguis jugant amb el teu fill, no? O no deixes d'engegar la tele, estàs menjant: a veure quin temps farà demà, a veure si ha passat algo... (GD8_058_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Està integradíssim.” (GD8_054_coordinadora proyectos_teletrabajo parcial)

Pero las TIC's, a parte de facilitar la vida a sus usuarias, también pueden tener sus efectos perversos, ya que según nuestras entrevistadas pueden generar cierta dependencia o, como dice esta entrevistada, "adicción".

"jo crec que l'addicció, diguéssim, no, no és al teletreball sinó a les TIC's, la immediatesa del correu, la immediatesa de... no, si ara, ai! Aquesta reunió, aquest paper, aquest no sé què... no el teletreball. Perquè jo podria estar treballant, llegint sense... sense plataforma, i això no crea addicció, lo que crea addicció és en la immediatesa. El que faig així: ai, no? Ai que vaig a quedar, ai, que no li he dit no sé què, ai..." (GD4_012_ técnica control gestión_teletrabajo parcial)

Esta accesibilidad de las TIC's tanto en el ámbito laboral como en el hogar puede provocar la sensación de que nunca desconectas.

"E2: Uhum. Clar, llavors entenc que ja només pel fet de tenir el mòbil que és d'ús particular i per la feina, diguem-ne, a la feina no desconnectes de les qüestions familiars.

Ni tampoc les personals.

E2: Ni personals i al revés, que després quan estàs en temps personal, familiar, tampoc desconnectes de la feina, o sigui que són dos àmbits que estan?

O te'n portes l'ordinador a casa i lo que és diumenge a la tarda, jo tinc uns nanos futboleros y acostumen a anar el seu pare amb els dos nanos al futbol, doncs ja per defecte, agafo l'ordinador i ja repasso, tota la feina de la setmana, em preparo si hi ha alguna cosa, perquè són dues hores, dues hores i mitja de feina absolutament sola i aprofito per dir: "Bueno, em preparo així demà podré sortir més d'hora i al revés".

E2: O sigui que quan hi ha partit de futbol, és a dir: "Ai, carai, que puc avançar..."

Imagina't. És negatiu? Sí, perquè a lo millor podria estar veient un vídeo, però..." (EP_029_ gerente_teletrabajo parcial)

Las TIC's han generado esta necesidad de estar siempre accesible, siempre conectado. La posibilidad que permiten las TIC's de realizar trabajo remunerado, actividades de ocio y gestiones relacionadas con el hogar desde casa provoca que las fronteras entre el tiempo y el espacio laboral, doméstico y familiar sean más difusas.

“De la feina, perquè sempre portes el mòbil, tens l'ordinador... o sigui, abans del mòbil, la gent et trucava i era per temes... realment importants. Si no, estaven acostumats al teu telèfon fix i deixaven un missatge la bústia de veu, a la secretària o a qui fos. Llavors ara la gent s'ha... jo sóc la primera, ens hem acostumat a que el mòbil és el teu telèfon fix però que és portable. Llavors, clar, a mi 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. El desavantatge 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 desconectar 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”. (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

Esta naturalización de las TIC's en la vida cotidiana, lleva a que gran parte de las mujeres consultadas no sólo las utilicen para su trabajo remunerado, sino también para tareas relacionadas con el ámbito doméstico. De hecho, un gran número de ellas hace la compra por Internet –sobre todo del supermercado, pero también libros, electrodomésticos, muebles y ropa- o es usuaria de la banca electrónica. Otros usos habituales que hemos encontrado son la reserva de viajes, trámites administrativos, concertar las visitas del médico y buscar información de todo tipo -recetas de cocina, enfermedades, etc.

“Tot el tema, per exemple... hi ha correus que són molt còmodes: la declaració de renda la puguis fer de qualsevol lloc, eh... eh, que puguis fer la compra pel Caprabo, continuo... el... pues una tonteria tan fàcil com que la transferència

mensual o la paga de la noia... la dona de fer feines de casa, la tinc que, evidentment, que... o sigui, el banc per Internet, la compra del Caprabo a casa, el Caprabo, el Corte Inglés, no vull per propaganda, no? És igual, eh... enviar un ram de flors, vull dir, totes aquestes coses per mi és l'entorn natural, no perquè... home, pues evidentment, si tens més temps o viatges menys, pues, clar que m'agrada anar a la botiga i escollir-ho i tal, però a lo millor per demanar... enviar una capsa de bombons a una persona que tens que agradar, pues escolta... ja tinc les meves webs preferides, éste ya sé que funciona bien, éste no se qué, el teléfono i tal, vull dir, en aquest aspecte. Eh, reserves de viatges, si... d'allò... si va usuària de... de... bueno ara em demana fer un viatge amb totes les amigues del cole, bueno, ens ho vam passar bomba, perquè clar... porto allò, l'ordinador, ens connectem, a l'usuari privat, això sí, no? Vale vinga! reserva la compra de bitllets, tal, no? Però és que clar, és un entorn en el qual em sento... molt natural, no? molt còmoda. I que crec que és fonamental perquè et dóna molta flexibilitat de... d'horaris. Vale, perquè a lo millor, abans havies d'anar, trucar a l'agència de viatges, l'hora que trucaves, a lo millor no hagués pogut fer el viatge amb les meves amigues, saps què vull dir-te, una cosa tan tonta com posar-te... a aquell bar, fer la reserva, buscar una cosa a un preu... saps? Vull dir, aquest estil, no? Per aquestes coses també va molt bé, no? I per disfrutar la teva... pues per disfrutar també pues de la teva parella, et poses en contacte molt sovint, no? Eh... a la noia li vaig fer anar... a la noia que tinc a casa, pues és usuària d'Internet, o sigui (riu) un determinat, en un moment donat pues sempre m'ha anat bé, no? Però... en aquest aspecte sí que sóc, la faig servir la tecnologia de la informació, pues..." (EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

De hecho, todas ellas coinciden en que las TIC's les facilita la vida.

"Bueno, hem canviat completament la mena d'estil de comprar, gràcies a les noves tecnologies també ens ho facilita molt. Ara... vull dir el fet de poder fer la compra a les dotze de la nit, pues a qui ho fa sovint, doncs també facilita molt, o sigui que... les tecnologies podien dir que nos faciliten la vida. O sigui, faciliten la vida per poder conciliar la vida laboral... i facilitar-les en quant hi ha eines que... que podem fer i descarregar, no? D'estar pendants que has de fer la compra, o sigui, que et ve a dir que depèn de l'estil... de la vida de la dona". (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

Así, las TIC's también son una herramienta habitual para coordinarse y repartirse las tareas con sus parejas.

“Amb la meva parella, per exemple, jo li puc enviar un e-mail: “Escolta, recorda't que la nena, no sé què no sé quants” o “el metge ha dit... acabo de trucar al metge i ha dit que li hauríem de donar tal cosa. Passa per la farmàcia i compra-la”. Això ho fem continuadament.” (EP_039_profesora universitària_teletrabajo parcial)

Pero también, en algunos casos, con sus hijos/as. Primero, cuando son más pequeños/as, acceden al móvil.

“Fins ara no, perquè no tenien una edat com per, vale... però ara el nano podria enviar-me qualsevol missatge des del Messenger, encara que no és una opció que els hi vulgui donar. Sí que em truquen al mòbil, i llavors de vegades estàs amb un tema crític i: “Mamá, mañana tengo excursión, acuérdate de traerme el fuet para el bocadillo”, dius: “Bueno, envíamelo por SMS”... però de moment intento que no interfereixi massa.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

“Yo 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.” (EP_032_socia_directora_teletrabajo parcial)

Y cuando son un poco más mayores, comienzan a utilizar Internet para comunicarse con sus madres. Aunque, normalmente los/as hijos/as de nuestras informantes empiezan a familiarizarse con la tecnología desde bien pequeños/as, ya que, como hemos comentado anteriormente, las TIC's están integradas en el hogar como la televisión, el teléfono, etc.

“Bueno clar, perquè (riu)... a veure, ells tenen un ordinador, és com una cosa, vull dir, que veuen normal, a la seva taula, no? A més jo crec que avui en dia, ja amb la Internet al cole, vull dir, puc enviar-te un correu ara? Mmm, té quatre anys, la petita encara no, té dos anys, però bueno, fer quatre lletres, i enviar-te un correu: “Mami que estiguis bé” (EP_031_directora de unidad_teletrabajo parcial)

Pero las TIC's no son sólo una herramienta de comunicación con los/as hijos/as, sino también de control.

“Però de moment el pacte de per què tenen mòbil és perquè van a un col·legi que està fora de Barcelona, van en transport públic, vam tenir un problema amb el petit un dia que va perdre el tren, perquè no li funcionava el pase, va tornar al cole, vaig trucar a l'estació i havia passat una hora mitja, un nano de set anys... i llavors des d'aquell dia vam dir, mira. Jo he anat al cole també en transport públic i mai he dut mòbil i no m'ha passat res, però al final és un tema d'egoisme dels pares, de dir: els tinc controlats i si passa alguna cosa jo em quedo molt tranquil·la. És un tema no de necessitat sinó de tranquil·litat dels pares.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

“Sí, bueno, ahora ya les hemos comprado móvil, pero para tenerlas localizadas (ríe). Pero normalmente no lo solemos... utilizar... mucho.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Respecto al uso de las TIC's para realizar tareas laborales, lo que destacan la mayoría de las mujeres consultadas es que gracias a las TIC's pueden trabajar de igual manera en la oficina, en casa o en cualquier otro sitio. A parte de poder realizar ciertas tareas de una manera más sencilla y en un tiempo menor, esta es otra las grandes ventajas de las TIC's.

“En este sentido no hay ninguna diferencia con trabajar aquí en la oficina, vamos incluso me va un poco más bien todo en casa que... en la oficina. Pero vamos, tampoco es una cosa insostenible” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

“És increïble. De veritat, eh? Jo és que com si fa molt poc tenia aquest problema que et comentava, només accedia a campus. I jo sí que llavors em tenia que preparar els excels i me'ls emportava els dimarts, i tal. I quan me l'han arreglat... és una meravella! O sigui, a més està... hasta li vaig enviar un missatge a l'informàtic i li vaig dir: “Gracias, de verdad, esto es la ostia”. Bueno. És que és veritat, és que va molt, molt bé. És com estar aquí. És igual...” (GD5_022_coordinadora logística_teletrabajo parcial)

Como hemos podido observar, todas las mujeres entrevistadas utilizan las TIC's más allá de los requerimientos laborales, hasta el punto de que algunas de ellas han afirmado que han cambiado sus relaciones sociales e incluso sienten el extrañamiento de pensar cómo hacían antes las mismas cosas cuando no tenían acceso a las TIC's.

“Claro, yo es que a Internet le pongo la alfombra roja... las veces que haga falta. Si a la... recuerdo que estaba haciendo unos documentales de animales, el director del Museo de Zoología ya me llamaba de tú... el pobre, echó más horas al teléfono... claro, había cosas que sino tienes todas las enciclopedias del mundo en casa, pues... la tecnología hace que, no hace falta que te muevas de ningún sitio, lo tienes allí, en la puntita de los dedos en... ¿cómo era? 0,40 segundos. (ríe) Es una maravilla.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

“I en quant a relació social, de... que això que facilita la feina, jo he de dir que a vegades és més relació a través de les tecnologies que pròpiament dir que quan és presencial, eh? Sí que és diferent, eh? És diferent. Perquè... jo sí que em quedo al·lucinada que com la gent, ara, es comunica més potser... virtualment, que presencialment, eh? (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

No, la gent jove moltíssim, no? (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Per això dic, que estem parlant ara del potser la nostra generació, que estem acostumats al mitjà, però les generacions noves, potser, es comuniquen més per... pel Messenger que... presencialment, potser presencialment es troben i no es diuen res. No, per això dic que... ara estem en una situació determinada, potser aquest estudi d'aquí uns anys, le... és obsolet, no? Perquè dir: “Ostres, com ho feien allò presencialment”, no?” (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

“No sé que faria sense Internet ara... (riu), jo era anti-ordinadors i ara...” (EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

Aún así, algunas de ellas notan diferencia con las generaciones más jóvenes que están todavía más familiarizadas con estas tecnologías. En este sentido, hemos visto,

como para la mayoría de nuestras informadoras la comunicación a través de las TIC's no sustituye los encuentros cara a cara, que todavía consideran necesarios y, por tanto, relegan a las TIC's las relaciones con personas (familiares o amigos/as) que viven a mucha distancia. De hecho, ésta es la principal diferencia que destacan respecto a las generaciones más jóvenes para las cuales es más habitual poder tener relaciones sólo a través de la red.

“I depèn també la comunicació, eh? Perquè, això... jo tinc una filla de setze anys, i amb el Messenger, bueno... es comunica moltíssim, però clar, de quina manera es comuniquen? És un llenguatge també molt determinat... eh... molt ràpid, no? Amb set... parlen amb set persones alhora, no sé, jo penso que és molt diferent, vull dir... seran amistats diferents, de relació molt diferent, que comporta tot això, no? Mira, jo no vull dir ni que sigui millor ni pitjor de la que teníem... que teníem nosaltres o que tenim, no? Però per a mi és molt important, també, veure la cara de la persona, els ulls, vull dir, la... és que és molt, molt important veure amb qui estàs parlant, no sé, jo parlava una mica d'aquest tipus de comunicació, eh...” (GD1_070_comercial _ teletrabajo parcial)

Por tanto, si bien las cifras indican que todavía existe una brecha digital de género que impide el acceso de las mujeres a las TIC's en igual medida que los hombres y una serie de condicionantes psicosociales que nos permiten hablar de un techo de cristal también en este ámbito, para nuestras informadoras, las TIC's no son algo extraño, ajeno e, incluso, intruso, sino que son una herramienta más completamente integrada en su vida cotidiana que, en sus propias palabras, les “facilita la vida” porque les permite realizar más actividades en menos tiempo y sin necesidad de desplazarse. En este sentido, por el ahorro de tiempo que supone, podemos considerar las TIC's como unos dispositivos que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y social de las mujeres.

5. El discurso del teletrabajo

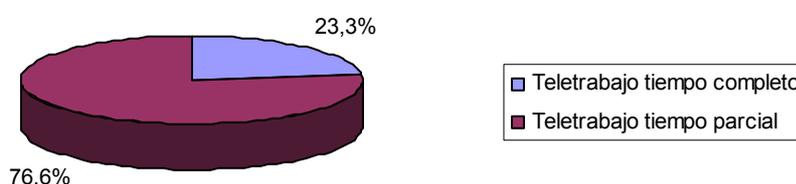
En el presente apartado analizaremos cómo conciben nuestras entrevistadas el teletrabajo, cuáles son las principales motivaciones que les ha llevado a acogerse a esta modalidad de organización del trabajo y cuáles son los principales aspectos positivos y negativos que le encuentran a esta manera de trabajar.

5.1. Definición de teletrabajo

En el capítulo 3 del presente informe veíamos que existen diferentes tipologías de teletrabajo atendiendo a diferentes criterios. En este sentido, en primer lugar, como hablar de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal implica hacer referencia a la compatibilización de los tiempos de estas tres esferas y, en segundo lugar, el teletrabajo comporta entre otras cuestiones una ordenación del tiempo de trabajo diferente a la del trabajo presencial, hemos considerado que para el análisis el criterio de clasificación a considerar debía ser el horario laboral. Así, distinguimos dos tipos de teletrabajo: el teletrabajo a tiempo completo y el teletrabajo a tiempo parcial.

En el caso de las mujeres consultadas para nuestro estudio, el 76,6% realizan teletrabajo a tiempo parcial pero con diferentes intensidades. Aquí tenemos desde mujeres que sólo realizan teletrabajo una tarde a la semana hasta las que teletrabajan 3 o 4 días a la semana. Y después estaría el 23,3% que realiza teletrabajo la totalidad de su jornada laboral.

Gráfica 8. Tipología de teletrabajo de las mujeres consultadas (%).



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, de la misma manera que hemos comentado que actualmente no existe una definición consensuada de lo que es el teletrabajo por parte de los autores y las autoras que han trabajado esta cuestión, nos hemos encontrado que, en ocasiones, las mismas teletrabajadoras no tienen una noción clara de lo que es. Así, algunas trabajadoras autónomas no conciben que el hecho de tener el centro de trabajo en su hogar sea teletrabajo, sino que es parte de la forma como han preferido organizar su empresa. En otras ocasiones, personas que trabajan en empresas donde se permite sólo un 10 o un 20% de teletrabajo respecto a la jornada laboral completa, consideran que el teletrabajo propiamente es para las personas que realizan la totalidad de su

jornada laboral desde casa. Así, algunas teletrabajadoras tienen una idea del teletrabajo "ideal" que no se corresponde al que ellas realizan.

"Fins i tot, per exemple, ho comentàvem un dia que estàvem... que estàvem parlat amb gent, no? Del tema del teletreball. La pel·lícula, per exemple, de... és... és l'ideal, no? "Cuando menos te lo esperas". No sé si l'heu vista. Que la dona es posa allà, té una casa al·lucinant i es posa allà a escriure, és escriptora. Clar, doncs evidentment, amb el mar allà i tu... clar, que és una manera, al cap i a la fi no deixa de ser un teletreball. Ella està escrivint, i llavors li va enviant, al seu editor, a qui sigui, els capítols, la part del llibre. Clar, això seria lo ideal, però així sí que tu treballes."
(GD6_044_administrativa_teletrabajo parcial)

En otros casos, hay teletrabajadoras que afirman que la única diferencia entre el teletrabajo y el trabajo presencial es la ubicación.

"Teletreball simplement és que estàs fent un treball en un altre lloc però l'espai de temps que ocupes és el mateix, amb la qual cosa, no et permet que sigui compatible amb altres tipus d'activitat." (GD4_014_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

En cambio, la gran mayoría relacionan el teletrabajo con la flexibilidad horaria más que con la espacial, es decir, con poder autogestionar el tiempo de trabajo remunerado.

"Per això jo ho he dit, això és flexibilitat horària, és a dir, jo,estic amb els mateixos tractes, però en faig un ús diferent. Jo en teoria també teletreballo a la tarda, però jo la tarda que teletreballo jo la faig servir perquè és la tarda que vaig a buscar als nens al cole, vale? Per a mi és flexibilitat horària, en el fons... tothom ho sap, eh? Que avui me'n vaig al cole. Què passa? Treballo a la nit. Allà a les vuit, vuit i mitja, pues nens a dormir, i faig les meves hores. Per tant per mi sí que és una flexibilitat horària, és el que em permet conciliar els dies que jo tinc un contacte amb l'escola, els nens, i... bueno." (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

"Està claríssim, és la utilització del temps d'una altra manera totalment diferent de la tradicional, i ja està, és... és una qüestió d'utilització del temps, sí, sí..."
(GD4_013_técnica control gestión presupuestaria_teletrabajo parcial)

En este debate sobre qué es el teletrabajo, las propias teletrabajadoras admiten que no en todas las empresas se puede teletrabajar, para ello, es necesario que se establezca una buena planificación del trabajo por objetivos más que evaluar el trabajo por el número de horas dedicadas.

“No es una política de empresa que todo el mundo pueda tener unas reglas bajo las cuales pueda hacer un teletrabajo. El teletrabajo es algo, eh... que negocias con tu jefe, en algunos casos, y otras veces, eh... simplemente lo haces. 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. En ese “es tu problema”, si tienes que hacer teletrabajo, pues... tú verás, cómo lo haces, ¿no? Entonces, el teletrabajo, a veces es una ayuda, y otras veces es una trampa. 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 sino, 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... que... bueno, que... trabajo poco, dijésemos, ese día... y... mi jefe, pues lo sabe, pero no le importa, ¿vale? Y ésta es la parte negociable del teletrabajo, ¿no?” (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

“Que... que nadie, que tú en definitiva haces tu trabajo, y mientras cumplas, no importa ni el cómo, ni el cuándo, ni en qué circunstancias, ni, ni tienes que dar explicaciones de... si hoy tu hijo se quedó en casa o no, que lo haces un poco como... Pero bueno, siempre y cuando puedas trabajar por... por resultados y no por, por cosas así, no tengas que cumplir horarios o... o este tipo de cosas.” (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

También hay un cierto acuerdo entre las teletrabajadoras consultadas respecto a que si el puesto de trabajo requiere trabajar en equipo o si tienes personas a cargo, también es más difícil poder teletrabajar.

“Tenint gent a càrrec jo veig que és més difícil treballar des de casa. Tenint gent a càrrec. Has de fer reunions, t'has de coordinar amb...” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

“Aleshores em vaig associar amb un despatx d'arquitectes i vaig començar a muntar tota la branca de... urbanisme, no? Això ho he portat jo, i ho he portat des de casa. Des de... fent teletreball. Però clar, anant, fent molta presència al despatx, eh? I també, com això s'ha anat ampliant, perquè això és d'aquests darrers quatre anys, el que ha passat és que, clar, a l'ampliar-se i al haver contractat gent, això... el que m'ha... m'ha portat és que... ja no és el 100% el teletreball, sinó que és, podríem dir, un 50%. Perquè... doncs perquè tinc gent al meu càrrec, són tres persones en aquests moments, i altra gent també del despatx d'arquitectura, que... has d'estar... per... has d'estar per la gent. Has d'estar despatxant i has d'estar, doncs, organitzant el despatx, no?”
(GD10_066_urbanista_teletreball parcial)

En estos casos, el contacto directo, el cara a cara es importante.

“Jo crec que l'únic inconvenient que li trobo és que si tens algú amb el que estàs treballant, sí que tens comunicació, però la comunicació personal... no la pots substituir... això ens faltava també, quan... quan no teníem el despatx, i passàvem al final moltes hores al... al telèfon. I... et facilita molt la feina, que la fa molt flexible, i segurament no podries treballar a casa sense Internet, però trenca molt amb la presència física, si vols tenir un contacte, una comunicació més fluida i... 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... i has de parlar sobre les coses, no?”
(EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

También hay algunas teletrabajadoras que señalan que determinados altos cargos tampoco pueden teletrabajar.

“Hombre, ese trabajo en concreto, mmm... tenía además mucha responsabilidad, mucha carga de trabajo, ¿Vale? Pero vamos, te digo, en el programa de teletrabajo que empieza el día 1, en... en el ministerio, mmm... puestos excluidos: puestos de subdirector general, ¿vale?”
(EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

O también personas cuyo trabajo implica una relación directa con el cliente o son de cara al público.

“sí, la ENT_043, per exemple, que està a la UAC però està a telemàtica. Sí. Però hi ha molta gent que no pot, la gent que està de cara al públic o que tenen determinades tasques, no poden teletreballar. No m'imagino jo, a un que està... ah... a monitor de gent gran, pues no. Com a molt, dius: “Bueno, potser quan hagi de fer els informes, a final de curs”. Però... això serà un dia, o dos dies.”
(GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

“La oficina... el trabajo de oficina, yo creo que sí. Todo lo que sea no trabajar de cara al público. Pero incluso las que están en Hacienda, que no dan la cara al público, por qué no estar en casita, que les manden la documentación e ir mandando lo que sea, vaya. Es mi opinión, tampoco... a ver, desconozco mucho tipo de trabajo de oficina, pero muchas veces estás allí, chas, chas, dándole al ordenador. Esto lo podrías hacer en casa.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

A parte de la gente que trabaja en equipo y los altos cargos, hay personas que por sus propias características personales también estarían excluidas del teletrabajo o no serían buenos/as teletrabajadores/as en opinión de las personas consultadas. Uno de los motivos puede ser porque hay personas que tienen dificultades para trabajar con las nuevas tecnologías.

“no, el que es va fer, sí que es va fer, tot un estudi de... per això, perquè no tot els llocs de treball són teletreballables, per tant es va fer un estudi, i el que sí que era cert és que si una persona deia: “No... perquè...”, també, a veure, hi ha persones que... ja ho sabeu, hi ha que són més tecnològiques i gent menys tecnològica. Tot i que la gent jove, en principi, tothom ja està dintre de la tecnologia, però hi havia llocs, que eren potser teletreballables, però que la persona, per lo que es veia, vull dir, no? És cert, persones que potser... no són tan tecnològiques, i potser la seva tasca, era... es podia fer molt des de casa. Però clar, pensaves, aquesta persona o aquesta altra, potser no, perquè els hi fas, parlant malament, una putada, segons com.”
(GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

En otros casos, porque hay personas que tienen problemas de relación con sus compañeros y compañeras y el teletrabajo podría provocarles un aislamiento mayor.

“ni tots els llocs de treball són teletreballables, ni totes les persones poden teletreballar. Perquè moltes vegades hi ha persones que volen teletreballar perquè ja tenen problemes de relació amb els altres. Justament aquestes persones són les que mai poden teletreballar, perquè només... llavors sí que es ratllen. Hi ha gent que... allà a Alacant, passaven per la psicòloga, llavors la psicòloga fins i tot havia descartat alguna persona pel fet aquest. Una persona molt introvertida, si tu a sobre li fas teletreball, ja l'has futut. Perquè llavors sí que se't ratlla.” (GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

O, finalmente, porque hay personas que presencialmente ya no son muy cumplidoras en su trabajo y se cree que con el teletrabajo se corre el riesgo de que estas personas puedan relajarse o distraerse más y, por tanto, trabajar menos.

“hi ha persones aquí, y tampoco es necesario decir nombres, però que jo desitjaria que mai teletreballessin, perquè si els costa treballar al seu lloc de treball, i una mica controlat per la resta... imagina't a casa seva... ho dic perquè... a veure, tots ens... a veure, al final aquí, no som tants i tots ens coneixem una mica. Hi ha persones que a mi, si em demanen... a mi no, però bueno, al cap de personal, a la cap de personal, o al director de règim interior, li demanen teletreballar i m'ho... i m'ho consulta... nastis de plastis. Però no per res...” (GD6_045_informática_teletrabajo parcial)

A parte de las características del trabajo y del perfil personal del/de la trabajador/a, hay determinadas tareas que las teletreabajadoras afirman que se pueden hacer mejor en casa que presencialmente en la oficina. Aun así, se podrían establecer dos diferencias generales. En el caso de aquellas teletrabajadoras que durante el día no tienen a los/as hijos/as en casa y pueden disponer de horas para trabajar solas, prefieren dejar para los días de teletrabajo tareas que requieren más concentración.

“si tengo que codificar, porque toca hacer un desarrollo para tal día, esa semana me quedo en casa, porque lo hago mucho más rápido, estoy más concentrada y... y nos viene mejor porque voy más rápido.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

“les tasques de professor potser sí que permeten una major flexibilitat en el sentit de, pues que bueno, tu no necessites estar connectat al campus... quan estàs fent teletreball, perquè precisament utilitzes les hores de teletreball, pues

a lo millor per llegir uns articles que necessites estar més concentrat, o per escriure algo, que així no tens telèfons, no tens interrupcions, no? I aleshores en aquest sentit jo crec que... que sí que hi ha un... punt de diferència de com podem aprofitar o enfocar el teletreball, la gent que no tenim tasques tant de gestió, no?" (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Por el contrario, hay otro grupo de teletrabajadoras que prefiere dejar para hacer en casa tareas más rutinarias y que requieren menos concentración porque allá tienen más interrupciones de la familia.

"El trabajo de e-mail puede ser interrumpible, muchas veces, puedes... porque es, o leer o enviar e-mails. Entonces son tareas... cortas, en el tiempo. O sea, yo no me dejo el trabajo de escribir un documento, o de hacer... o de hacer un plan, o... yo esto no lo hago cuando estoy en casa. En casa es... un trabajo muy específico, que te permite las interrupciones. Sí, claro que tengo interrupciones, un montón. Y mi pareja hace... aproximadamente el mismo horario que yo, y el mismo teletrabajo que yo. Tenemos un horario similar, entonces, también hay días que si él... se quiere... pues está muy ocupado y tal, pues bueno, las interrupciones me vienen a mí, o sino le vienen a él. Depende de cómo esté la cosa." (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

Por tanto, podemos concluir que aunque en muchos casos no exista una noción clara de qué es el teletrabajo, incluso entre personas que lo realizan, hay dos factores que se tienen muy presentes. El primero es que el teletrabajo permite realizar el trabajo remunerado en una ubicación diferente a la oficina tradicional y el segundo es que el teletrabajo implica una flexibilidad horaria que permite la autogestión del tiempo de trabajo remunerado vinculado a la gestión de otros tiempos de la vida como el tiempo familiar o el tiempo de trabajo doméstico.

A pesar de que la mayoría de las personas entrevistadas no han podido darnos una definición clara de lo que es para ellas el teletrabajo, en general, tienen muy claro qué tipo de tareas se pueden realizar fuera de la oficina y qué tipo no, aunque según las diferentes situaciones familiares y laborales, la gestión del teletrabajo se puede hacer de maneras muy diferentes. Además, como hemos visto, el hecho de poder teletrabajar o no, no sólo depende del tipo de tareas asociadas al trabajo remunerado, sino también si el trabajo requiere un contacto directo con un equipo de trabajo, con clientes/as o con el público en general. Por último, hay teletrabajadoras que opinan

que determinadas personas, bien sea por las dificultades que tienen con el uso de las tecnologías o bien por determinados factores de carácter más psicológico o relacional, tendrían más problemas que otras para poder teletrabajar. En síntesis, ni todos los trabajos son “teletrabajables”, ni todas las personas cumplen los requerimientos para poder teletrabajar.

5.2. Motivaciones para acogerse al teletrabajo

Los motivos por los que las mujeres consultadas han decidido acogerse al teletrabajo son diversos. En primer lugar, hay un gran grupo de ellas que valoran especialmente la flexibilidad que les permite para poder organizar los horarios según su conveniencia, sobre todo teniendo en cuenta que todas las entrevistadas tienen cargas familiares.

“No tenía la niña y el niño tenía dos años y siempre he tenido claro que si ganaba algo dejando la gran empresa era la flexibilidad y para mi era fundamental poder organizarme con flexibilidad sino imposible con todos los calendarios, ONG's...”. (EP_032_socia_directora_teletrabajo parcial)

“Pero... y personalmente, bueno, para mí fue una manera de incorporarme al mercado laboral, con los beneficios de... de... de la flexibilidad, ¿no? Y poder compaginarlo un poco cómo a mí me parecía.” (EP_004_relaciones_públicas_teletrabajo tiempo completo)

De hecho, en la gran mayoría de los casos, esta flexibilidad que permite el teletrabajo ha estado buscada por las madres consultadas para poder conciliar mejor su vida laboral con la familiar y, especialmente, con el cuidado de sus hijos e hijas.

“És a dir, la meva opció ha sigut, diguem-ne, per mi el teletreball ha vingut per la maternitat, vull dir, i... tenia molt clar que... que era la meva manera de, bueno, d'entendre la conciliació, o... o de voler. O sigui, és una acció voluntària.” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

“i a més a més, bueno, jo tinc dos fills, un que té 14 anys i una nena que té... ara farà vuit... i... que per mi representava sortir de casa a les vuit del matí i tornar a les vuit del vespre, tot i que plego a quarts de si... a quarts de set, però, bueno, això... tinc molta distància i... és complicat arribar-hi, i llavors, bueno, pues... suposo que em trobava com la majoria de dones que treballen, no veus

als nens, no coneixes als profes, no coneixes les mames ni els nens amb què es relacionen i... i llavors vaig fer la proposta per dos dies, de teletreball.”
(GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

Relacionado con una mayor disposición para el cuidado de los/as hijos/as, en algunos casos, el hecho de teletrabajar es visto como una renuncia explícita a una progresión en la carrera laboral a favor de la familia, o si no como una renuncia, al menos como una forma de priorizar la vida familiar por encima de la laboral.

“el meu marit treballa fora de Barcelona, a 60 km., per tant sempre està... fora (riu) de 8 del matí a quarts de 10 de la nit, llavors jo sóc la responsable dels nens, la... metges, escoles, compromisos d'aquests de... festetes, etc, entrevistes amb l'escola... vull dir, ho porto al 100% jo, i... per això ens hem plantejat... eh... abans de tenir... sí, amb la primera filla jo treballava fora de casa amb un contracte. Al quedar-me embarassada del segon, ens vam plantejar... si havíem de modificar una mica l'estructura familiar perquè no donàvem a l'abast. I jo treballava fora de casa... 8 hores i feia dues pel meu compte de... de correccions, que... anava fent, anava provant de... de compaginar-ho una mica tot. I vaig veure que per aquesta banda, doncs... podia tenir... sortida. Llavors vaig deixar la feina voluntàriament, cosa que tothom em va criticar molt. Em van dir: Què fas? Ets boja! Què fas? Però vaig dir: Jo ho provo. Ho provo perquè teníem clar que volíem tenir... família nombrosa, i també teníem clar que no volíem agafar el model de... senyora, a casa, de 8 a 8, nens en autocar, la senyora que els recull a la parada, pares que arriben... a les 8 del vespre i només els diuen bona nit, això també ho teníem clar, i... també la que havia de renunciar, que era jo la que volia més aquest tipus de model familiar, doncs havia de ser jo. I així va ser.”
(GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Lo que pasa es que yo no renuncié personalmente, yo no renuncié como: “¡Ah, qué horror, renuncio a esto!”. Sino que... llegar a esta conclusión de decir: “A ver, ¿cómo voy a ser más feliz? Pues así, pues vale”. Y tranquilamente. Que supongo que hay gente pues con más, con más ambición, que... a quien le dolerá más, o a quien le costará más. Bueno, hay gente que decide no tener hijos, ¿no? Pues yo pienso que tienes que ver todas las opciones que tienes, y decidir, bueno, qué cartas juegas y que... con qué te quedas.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En los casos en que la principal motivación para acogerse al teletrabajo ha sido disponer de más tiempo para hacerse cargo de los hijos e hijas, muchas afirman que cuando éstos se hagan mayores y no requieran tantas atenciones, volverán a realizar su trabajo presencialmente, principalmente, porque echan de menos un contacto más directo con sus compañeros y compañeras de trabajo, porque se sienten muy aisladas trabajando solas en casa o porque prefieren tener más separados el ámbito laboral y familiar con un horario y unos espacios más marcados y diferenciados.

“Bueno, jo faig el teletreball... per què ho faig? Per què ho vull fer, el teletreball? Per estar més tranquil·la, fent la feina, o perquè vull dedicar aquest temps de dedicació de la feina a aquesta d'aquí ara, de dedicació als fills o el que sigui, i després, quan ja no tingui aquesta obligació com a mare, pues aquí treballant. Seria la clau, o sigui: “Perquè fem teletreball?”. Jo, en el meu cas, és per això, i sinó seria més còmode potser venir a treballar, perquè és això, tu vens, acabes i te'n vas. I jo ho faig principalment per això, perquè poder compaginar aquelles tasques, que potser em sento culpable de no fer-les, com a mare, per poder fer-les.” (GD1_068_ coordinadora de gestión _teletrabajo parcial)

“Sí, ara hi ha avantatges i inconvenients, i està clar que mentre els nanos siguin petits, i més... no, i també és enriquidor, eh! A nivell professional, és personal, eh. Però no sé si podré estar així 10, 15 anys, o així, no sé... no sé...” (GD8_055_directora proyecto _teletrabajo parcial)

“Aviam, per la meva situació en què els meus fills petits, sí. A mi em convé més això. Perquè, tinc molts inconvenients però tinc moltes avantatges. Que és poder gaudir d'ells tot lo que puc. És veritat que es queden tot el dia al cole, però un copestic amb ells... eh, ara que són petits i que són encara meus, mmm, els puc gaudir, no? Però sí que és veritat que jo... mmm... m'agradaria més poder anar a un lloc de treball, i... entens? encara que fossin quatre hores, no? Tenir relació amb gent... ah, és que, és que sinó...” (EP_030_autònoma _teletrabajo tiempo completo)

Otro motivo para acogerse al teletrabajo y relacionado con el hecho de poder disponer de más tiempo de dedicación a los/as hijos/as con el teletrabajo, está el ahorro de tiempo que supone evitar los desplazamientos a la oficina. Por lo tanto, no se trata de

disponer solamente de más tiempo para la familia, sino para cualquier otro ámbito de la vida.

“Y... desde el momento que... pude tener el teletrabajo, ya... noto que... tengo más tiempo para todo. Tanto para trabajar como para disfrutar de... mi vida personal. Y esto sí que es un aporte muy positivo para todo.” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

En otros casos, la opción de teletrabajar ha sido motivada porque hay ciertos trabajos que se pueden hacer desde casa, a través de las TIC's y sin un horario fijo que permiten compatibilizarlos con trabajos presenciales. Por tanto, hemos visto, que en algunos casos, el teletrabajo no supone el trabajo principal de la persona, sino que es un complemento de su ocupación principal que en la mayoría de los casos es presencial.

“I el teletreball bàsicament el faig per la formació a distància, i les meves hores... bàsiques és de sis... de cinc a set del matí, de sis a vuit del matí (riu) i perquè són les hores que jo més rendeixo. Això, o a partir d'això, de les nou, que estan dormint...” (GD4_014_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Però bueno, el teletreball, això, el vaig fent des de fa sis anys. I abans no, abans estava de responsable de recursos humans, a una empresa, fent les hores que calguessin, i quan em vaig quedar embarassada d'un nen, que farà set anys, pues bueno, vaig veure l'opció aquesta de consultora, que a més estava fent altres coses de formació, i que era compatible amb feines presencials, diguem, i vaig optar per aquesta opció com a model, no?” (GD5_023_profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

En un número más pequeño de casos, el teletrabajo les ha permitido poder residir lejos de la oficina o de la sede de la organización para la que trabajan. En este sentido, una teletrabajadora nos relataba cómo incluso ha podido cambiar de país de residencia sin tener que abandonar el trabajo remunerado que realizaba.

“jo treballava com a membre de gestió de la XXX, i fa tres anys va sortir l'opció d'anar a viure amb la meva parella a Anglaterra. Llavors jo vaig proposar de deixar la feina de gestió, però sí poder agafar unes tutories on line. A partir d'aquestes tutories em van anar sortint altres cursos, d'altres departaments de

la XXX. Després, d'Anglaterra vam tornar uns mesos i llavors ens en vam anar a viure a Holanda i hem tornat aquest desembre. O sigui, que al estar fora, el teletreball ha estat la única solució de feina que tenia jo... a Anglaterra encara hagués pogut trobat alguna cosa, però a Holanda, amb l'idioma, era impossible.” (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

“Sí, jo visc a una masia, a quatre quilòmetres de Besalú, i vivim doncs allà, en una caseta tipus masia, una caseta de pedra, no molt gran, amb una mica de terreny, i una mica el que ens va portar a fer aquest pas va ser doncs que... va ser un cúmul de circumstàncies [...] la idea la vam madurar relativament de pressa, en un mes, mes i mig, i que... després, doncs clar, teníem un marge de temps per fer-nos enrera, i després ja va ser començar els passos per acabar la casa, veure aviam... tot el que... si ens permetia treballar des d'allà, perquè teníem un inconvenient molt gran, que és que no teníem telèfon, i per tant no teníem... opció a tenir Internet, i bueno, vam deixar-ho estar fins que vam dir: “Bueno, doncs llogarem algun local, alguna cosa a Besalú per poder treballar”, però llavors vam sentir a parlar de la connexió per... satèl·lit via Internet i vam pensar que s'havia solucionat el problema... i ja està. A més a més els nens són petits, ens vam anar quan tenien cinc i dos anys...” (EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Sólo en un pequeño número de casos, la opción del teletrabajo ha estado impuesta por el propio perfil o requerimientos del trabajo remunerado.

“sí, fent més teletreball, sobretot, des de fa... pues sis anys, però sí eh... això és més aviat condicionada per les... bueno, per la pos... per la impossibilitat que no hi ha... dintre del periodisme és molt difícil trobar una feina estable, a la redacció d'un mitjà o... o bueno, a un gabinet de premsa, i llavors una mica per obligació, que t'has de buscar la vida, d'aquesta manera.” (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

En otros casos, la opción de hacer teletrabajo no ha sido buscada por la trabajadora, sino que ha sido propuesta por la propia empresa para intentar solucionar de esta manera una situación familiar complicada transitoria sin tener que dejar el trabajo o pedir una excedencia o una reducción de jornada.

“Y yo tenía reducción de jornada por eso, para hacerme cargo de mi madre, mi madre estaba entonces a cargo de mi hermana, al quedar mi... madre viuda, fue a cargo de mi hermana, entonces bueno, lo... después de mucho papeleo, muchos informes, pues informe de.... minusvalía, informe del hospital de mi madre, informe del fallecimiento de mi padre, tal y cual, me lo concedieron. Y yo lo he mantenido hasta que... me ofreció mi gerente... cambiar al teletrabajo.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Si hasta ahora hemos hecho referencia a los beneficios que puede comportar el teletrabajo a los/as trabajadores/as y qué les motiva para adoptar esta modalidad de organización del trabajo, las teletrabajadoras consultadas también son muy conscientes de que el teletrabajo también reporta beneficios para las empresas que lo implementan (el ahorro en la compra y/o alquiler de locales, mobiliario, equipo técnico y tecnológico, una imagen externa positiva, etc.)

“este proyecto en el 2002 que justo fue cuando compramos... bueno, cuando nos vinimos aquí, estaba nuevo, este edificio tenía mil personas y ahora somos tres mil, o sea que había para crecer mucho... es cierto que te ahorras, o sea... tú, la empresa, pero se ahorra si tiene que irse... si te planteas una... una estrategia de este tipo, es decir, tengo una sede central y luego la gente que es remota... o sí... mmm de repente, ahora llegáramos al tope de crisis y tuviésemos que alquilar el de enfrente. Entonces ya, y si tenemos a mil cien trabajadores, pues lo tenemos que alquilar. O sea, ahí sí realmente se nota el ahorro, porque la empresa... pero aquí hemos estado en este edificio y lo hemos ido llenando, o sea que... aunque tú a la larga pudieras tener esta ventaja, tampoco con 30 personas se tiene” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

En el caso de la Administración Pública, el objetivo de la implantación de un programa de teletrabajo es distinto. En este caso, el teletrabajo tiene una función ejemplarizante de cara las empresas privadas.

“La Administración... eh... ha implementado la política de teletrabajo porque le beneficiaba a ella... (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Sí, sí, sí. (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

... y no como... no sé, como una ven... una ventaja...

Un incentivo. (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

... un incentivo que quería ofrecer a sus trabajadores...

Lo hizo también porque era algo que podía enseñar a la gente, mira lo que hace... (GD9_063_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

Como una marca de...

Yo creo que las dos cosas, claro, las dos cosas, mataban dos pájaros de un tiro. (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Le convenía y además, decía: mira que he hecho en mi empresa, teletrabajo.” (GD9_063_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

Independientemente de las motivaciones y, aunque muchas son conscientes de los inconvenientes que puede acarrear el teletrabajo, la mayoría está satisfecha con la decisión que ha tomado y, al margen de poder disfrutar de más tiempo para la familia, ahorrarse los desplazamientos y poder organizarse los horarios laborales a su conveniencia, el aumento de la calidad de vida que les proporciona el poder teletrabajar es notable.

“Yo pensé que iba a vivir mejor, en conjunto. No sé, no... no fue ninguna... razón concreta, si no pensé que iba a organizarme mejor mi tiempo, por ejemplo, yo por... yo me concentro mucho en casa. Aquí es más difícil concentrarse. Siempre hay distracciones, siempre hay visitas a tu despacho, siempre hay... una excusa para ir a tomar un café o no sé. En casa, trabajo cuatro horas seguidas, a lo mejor, rindo muchísimo, y luego digo: Bueno, pues ahora voy a hacer otra cosa. Que puede ser... algo en el hogar, o bien, ya te digo, irte a hacer... eh... aeróbic. ¿Me entiendes? O que me apetece irme de compras, pues me voy de compras. A la playa. Me voy muchas veces a la playa. Yo sabía que iba a disfrutar de una vida, de una calidad de vida superior, muy superior” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Por tanto, si tenemos que sintetizar las principales motivaciones que llevan a las personas a teletrabajar, podemos decir que éstas son muy diversas. Aún así, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas han afirmado que el principal atractivo que les ven al teletrabajo es la flexibilización horaria y el ahorro de tiempo en desplazamientos que les permite disponer de más tiempo, principalmente, para el cuidado y la atención de sus hijos e hijas y también una mayor calidad de vida en general. Así, en el punto siguiente analizaremos con más detalle todos los aspectos positivos que estas madres trabajadoras afirman que les ha reportado el teletrabajo.

5.3. Aspectos positivos del teletrabajo

Como hemos visto en el punto anterior, aunque las motivaciones para acogerse al teletrabajo son muy diversas, la mayoría de las mujeres consultadas lo han hecho de una manera voluntaria porque afirman encontrarle muchos aspectos positivos. Según los resultados de nuestro estudio, las ventajas más destacables del teletrabajo en opinión de las mujeres entrevistadas son las siguientes:

5.3.1. Flexibilidad horaria

Una de las asociaciones más directas que se hace con el teletrabajo es la flexibilidad horaria que permite. De hecho, como ya hemos podido ver en el apartado anterior es una de las principales motivaciones a la hora de decidir optar por el teletrabajo.

“si... tengo que entregar las dos, tres cosas, que tengo que entregar, hasta el final del mes, a lo mejor me concentro por la noche... también, da la casualidad que yo siempre he sido persona que rindo más de noche. Siempre estudiaba de noche, entonces... eso sí que me facilita, y lo hago más rápido que a lo largo del día. Es cuestión de temperamentos, es cuestión de... individual. Y... sí que lo suelo hacer. Y no me gusta tener, eh... una regla tan... eh... rígida, que el ordenador es de tal hora a tal hora. No. Si puedo tener esa libertad, aprovecho la franja, a mi... manera. Y hasta ahora me ha salido bastante bien.”
(GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Pero en muchos casos esta flexibilidad va más allá de poder escoger cuáles son los mejores momentos para trabajar. En muchos casos, permite también organizarse mejor para poder atender cuestiones relacionadas con el cuidado familiar o con el mantenimiento del hogar.

“la libertad de elegir cuando trabajar, de... y que los tiempos que aquí se veía más muerto, o menos, que te rendían más, allí en casa, lo aprovechas de otra... no hay tiempos muertos, no hay momentos que dices: ¿qué hago? No. Siempre hay algo que hacer, que sea para ti, que sea para el trabajo, que sea para los niños, o para la casa. Entonces de elegir como encajar bien tus momentos con los momentos de... de trabajo. La libertad de elegir cuándo trabajar, cómo trabajar...” (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

Relacionado con este punto, no sólo se valora especialmente poder distribuir mejor el tiempo entre el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y el cuidado de los/as hijos/as, sino también no tener que pedir permiso o no tener que dar explicaciones en el lugar de trabajo para poder realizar estas actividades dentro de lo que tendría que ser un horario laboral estándar.

“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.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Como se observa en estos ejemplos, destaca por encima de todo la capacidad que ofrece el teletrabajo para atender necesidades básicas como llevar a los/as niños/as al pediatra, atenderlos cuando se ponen enfermos, poderlos llevar y recoger del colegio, etc. Esta sería la ventaja principal para la mayoría de nuestras entrevistadas.

5.3.2. Optimización del tiempo

A parte de la autogestión del tiempo que permite el teletrabajo, otro factor que es especialmente valorado por nuestras entrevistadas es la optimización del tiempo. Gran parte de ellas han declarado que cuando trabajan en casa rinden mucho más.

“moltes vegades si es fa... ben fet, casi que podries fer el mateix treball igual, amb una mica menys de temps, perquè de vegades, depèn quines coses, en una oficina, si t'has de concentrar... igual, fins i tot trigues més, no? Igual estar

tu tranquil·la, en un lloc tu sola... així... trigaries menys, no? Depèn quines coses..." (GD2_073_secretaria de direcció_n_teletrabajo parcial)

5.3.3. Aumento de la productividad

Esta optimización del tiempo está directamente relacionada con el aumento de la productividad que les supone poder trabajar en casa o en cualquier otro sitio.

"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. Me parece que es una apreciación muy subjetiva, yo creo que uno de los grandes problemas que tenemos en los trabajos de tema del conocimiento es ver que es lo que cada uno aporta. Yo creo que todo el mundo piensa que esta pasa muchísimo y este es superproductivo pero eso es difícil de demostrar y difícil de medir, entonces tener una buena política de objetivos en una compañía es fundamental pero no es nada sencillo." (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

5.3.4. Ahorro del tiempo de desplazamientos

Esta optimización del tiempo y aumento de la productividad en muchos casos están relacionados con el ahorro del tiempo de desplazamiento desde casa a la oficina. Cada vez hay más personas, sobre todo con menores, que prefieren vivir fuera de los núcleos urbanos e, incluso, en algunos casos, el teletrabajo les ha permitido hacer un replanteamiento de forma de vida e instalarse en zonas rurales bastante alejadas de las principales ciudades.

"Que yo me chupaba el atasco de ah... yo vivo a 70 kilómetros, entonces tú imagínate 70 kilómetros de ida y 70 kilómetros de vuelta, con el atasco de por las mañanas, que es mortal, no sé si en Barcelona igual, pero aquí es mortal. Entonces, yo es... vamos, la mejor subida... como si dijéramos o la mejor promoción, para mí ha sido esto. A lo mejor si tuviera 25 años, no me resultaba tan penoso. Pero yo creo que ya, en esta edad, y teniendo cargas familiares y tal, para mí, vamos, ha sido la mejor promoción. Yo... mira, bueno, yo he tenido mi subida y todo esto, pero aunque no me hubieran subido, yo estoy bien pagada con esto, muy bien pagada." (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

Pero el ahorro de los desplazamientos no sólo repercute en el ahorro de tiempo y de dinero, sino también en una reducción del estrés que provocan estos mismos desplazamientos, los atascos, no llegar puntual a la hora de la salida de los colegios, etc.

“Claro, 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 esto repercute negativamente en... la conciliación familiar, digamos, ¿no?” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

5.3.5. Ahorro económico

El ahorro del tiempo de desplazamiento está relacionado con el ahorro económico que supone no tener que desplazarse.

“te ahorras el tiempo del transporte... y... luego también el... el tema económico, porque yo no gasto nada de gasolina y como en casa. O sea que eso me lo ahorro.” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

Pero no es sólo en ahorro en gasolina, en trasportes públicos o tener que disponer de un vehículo propio. El ahorro también está en poder comer en casa, recurrir a menos servicios de cuidado para los hijos e hijas y otros familiares dependientes, o en el servicio doméstico.

“Pues 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.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Incluso en el caso de las mujeres que teletrabajan el total o gran parte de su jornada laboral el ahorro económico también viene de destinar menos dinero a la compra de ropa.

“Bueno, lo de la ropa... es verdad. Es horrible, es horrible. O sea, yo tengo el armario... que tengo un armario de aquí a allí, de antes, y digo: “Mira es que... no me he puesto la mitad de... de... de la ropa”. Claro, eso es lo que me pasa, que no acierto a comprarme más. Porque claro, para estar en casa. Claro, yo a lo mejor venía aquí con una americana y... o un traje de chaqueta. Y en casa no estoy con un traje de chaqueta, bueno, me pongo unos vaqueros y un jersey mono, o una camiseta. Pero no es lo mismo... o sea, aunque seas limpia, estás pintada, porque yo me levanto y me pinto y... todo eso, pero bueno, puedo estar como estoy ahora, pero no voy tan arreglada como... y sí que me crea cargo de conciencia el comprarme ropa.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

5.3.6. Ahorro de las interrupciones de la oficina

El hecho de teletrabajar no sólo permite ahorrar el tiempo de desplazamiento, sino también todos los tiempos muertos que hay en la oficina, sobre todo, las interrupciones de las llamadas, de los compañeros y las compañeras, etc.

“Hombre, hay menos distracciones. Lo que pasa es que, por ejemplo, hay días que sí, que cuando estás distraído, mmm... eso, pues... consultas el correo más a menudo, y no sé, porque no te concentras, pero esto ya es... supongo que cada uno tiene algún día que no... que no está muy centrado. Pero tienes menos distracciones, no te vas a tomar el café con los colegas, no te llegan... papeles, no sé qué, ni conversaciones prácticamente, aunque sea... bueno, si no es un comentario con mi marido, pues, digamos que no.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

5.3.7. Aumento de la calidad del trabajo realizado

La posibilidad de poder trabajar en casa sola, sin las interrupciones de la oficina, organizando el tiempo de la manera que más te conviene, a parte de implicar un aumento en la productividad de las personas entrevistadas, también supone un aumento de la calidad del trabajo, sobre todo en el caso de trabajos o tareas que requieran mucha concentración.

“... o sigui, la qualitat, d'una banda, es a dir... nosaltres als estudis, quan necessites fer algo, allò, super ben fet, o sigui, necessites escriure un article

per presentar a una revista o una conferència per anar a un congrés, i demanes al teu cap: mira, escolta, és que em quedaré dos dies a casa perquè tinc que escriure això... no? I això és molt significatiu, és a dir, el moment que tu vols que et publiquin algo, dius: ostras, em quedo a casa perquè així em concentraré, no tindrè telèfons, i sé que allò tindrà una mica de cara i ulls, no? És a dir, amb independència que tinguis fills o que no tinguis fills. Vull dir que l'aspecte qualitatiu de tenir la tranquil·litat de dir: te pots gestionar el temps com vols, pots tenir un espai... que saps que pots estar aïllat, concentrat i dedicant-te a fer una cosa molt concreta... és un element important” (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

5.3.8. Disponibilidad 24 horas para la organización

En algunos casos y por la propia naturaleza del trabajo remunerado es percibido de manera positiva que a través de las TIC's se pueda estar conectado y disponible las 24 horas para la organización para la que se trabaja. En trabajos que tradicionalmente requerían horarios extensivos, ahora, con el teletrabajo, se puede reducir el tiempo de dedicación sin disminuir la disponibilidad.

“Està clar que ara tens una situació a nivell de... de... tecnologia que et dóna el 24x7, el 24x7 que nosaltres fomentem a les empreses, que tu tens una empresa que pugui estar... venent els seus productes o captant clients o disponible 24x7, pues això pot donar avui en dia lo que dius tu, que tinguis 24x7 la feina... o sigui que estiguis treballant 24... hores, set dies a la setmana, vale? i això pot ser, i realment és el... la contrapartida, vale? perquè et pots... et poden localitzar en qualsevol moment perquè tens mòbil, si no tens mòbil, tens... jo tinc el busca, però pràcticament el mòbil ja... tens ah... Internet amb set... 24 hores, set dies a la setmana, tens el correu, tens...” (EP_031_directora de unidad _teletrabajo parcial)

En algunos casos, esta disponibilidad total para la organización no es vista de una manera negativa, sino como una contraprestación por poder disponer de una libertad total de horarios.

“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, igual de repente no es a

las diez es a las nueve y media o se ha anulado y eso otra vez te cambia el día, entonces leo mucho, mucho el e-mail en el teléfono.

¿Tienes la sensación, por eso, que con todas estas nuevas tecnologías, lo que pasa es que, a veces, los trabajadores estamos disponibles para la empresa las 24 horas del día?

*Sí, pero yo lo prefiero. Prefiero estar así pero tener flexibilidad.”
(EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)*

5.3.9. Disponibilidad 24 horas para la casa y la familia

Al igual que la flexibilidad horaria y la autogestión del tiempo y el espacio son dos factores positivos que comportan la posibilidad de estar disponible para la organización en una franja horaria más amplia que en la gran mayoría de los trabajos presenciales, el hecho de que la mayoría del teletrabajo se realice desde el domicilio de la teletrabajadora, también les facilita una disponibilidad mucho más amplia para las cuestiones del hogar y familiares, lo que permite que en determinados momentos pueda tener cierta alternancia entre el tiempo laboral y el tiempo doméstico y/o familiar (enviar unos correos antes que los/as niños/as se levanten, darles el desayuno y llevarles al colegio, seguir desarrollando la actividad laboral, tender la lavadora cuando se acaba, seguir trabajando...)

“el teletrabajo ayuda a conciliar la vida laboral. Sí. Absolutamente sí. Porque... justamente si tu vienes a la oficina, tienes que estar pues de 9 a 5 aquí, y que está claro, si tu tienes tarea en casa, pocas, muchas, que compartes con tu... pareja, o lo que sea, pero siempre hay unas tareas, la mujer suele tener tareas en casa, y a cargar más que eh... el marido. Entonces se quedan ahí, esperándote. Cuando, si tu estás en casa, ni piensas todo el día el trabajo ni piensas todo el día en la casa, o sea, vas un poco conciliando, depende también de tu trabajo, pero si puedes... para descansar un rato... y te levantas del ordenador, y haces pequeñas cosas en casa. Son tareas, pero allá no están allí agobiándote, como cuando vuelves a casa a las 5, que tienes los niños... y todas las tareas. Por lo menos, yo lo vivo así, que... para descansar del trabajo, hago... hago algo en casa. Incluso descanso, leo el periódico, quiero decir, que no es que cada vez que me levante voy a hacer algo en casa. Pero sí que hay pequeñas cosas, como una lavadora, recoger los juguetes. Sí que lo

puedes hacer como excusa para descansar del trabajo, y ya no me pesa mucho, porque lo veo como un... un descanso del trabajo, y no lo veo como un trabajo. Digo, vale, voy a descansar 10 minutos, me tomo un café y voy a hacer estas pequeñas cosas. Y eso en principio siempre lo veo muy... bueno, para la organización familiar.” (GD9_063_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

5.3.10. Más tiempo de disposición familiar

Relacionado con el punto anterior, uno de los aspectos positivos más destacados por las personas entrevistadas es que en todos los casos, el teletrabajo les ha permitido contar con más tiempo de disposición familiar, principalmente para sus hijos/as. De hecho, como ya hemos mencionado anteriormente, ésta ha sido una de las motivaciones que ha llevado a un gran número de estas mujeres a teletrabajar, ya que la culpabilidad que tenían muchas de estas mujeres cuando realizaban toda su jornada laboral presencialmente era muy alta por no disponer del suficiente tiempo para estar con sus hijos y/o hijas.

“jo em sentia, és que jo em sentia molt, molt partida, eh? Perquè això d'anar-te'n i els nens no poder-los veure, que quan et veuen és quan és la teva pitjor hora d'esgotament, a mi això em partia... Cada vegada que estaven malalts no poder anar mai al metge, perquè és que jo no podia anar mai, no els podia acompanyar mai quan anaven d'excursió, veure'ls com se'n anaven. Clar, tot això... vaja, no sé, jo sí penso que és una sort, i suposo que la gent ho deu veure així, que hi ha moltes mares, i quan les veig marxar corrents amb els cotxes, que van... estressades perquè han... buf... i jo vaig amb els meus walkmans i vaig tornant escoltant música tranquil·lament quan els he deixat... No sé.” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

Pero el ahorro de tiempo que supone el teletrabajo, aunque en la mayoría de los casos se utiliza para dedicarle más tiempo a los hijos e hijas y a la casa, en algunos casos también ha supuesto disponer de más tiempo para estar con la pareja o con otros miembros de la familia.

“Jo crec que sí, jo crec que sí, perquè fins i tot hi ha dies que... que 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. (riu)" (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

5.3.11. Más tiempo propio

A parte de que el teletrabajo les permite tener una disponibilidad mayor para la organización para la que trabajan, para la familia y para la casa, algunas mujeres, con el ahorro de tiempo que les supone el teletrabajo, pueden disponer de un tiempo para sí mismas que no tenían cuando realizaban un trabajo presencial.

En este sentido cabe destacar que, en general, todas las mujeres que han declarado disponer de tiempo libre o de ocio suelen buscar actividades alejadas del ordenador, ya que la utilización del mismo, aunque sea para enviar correos a sus amigos/as, les produce sensación de trabajo.

"En casa, trabajo cuatro horas seguidas, a lo mejor, rindo muchísimo, y luego digo: Bueno, pues ahora voy a hacer otra cosa. Que puede ser... algo en el hogar, o bien, ya te digo, irte a hacer... eh... aeróbic. ¿Me entiendes? O que me apetece irme de compras, pues me voy de compras. A la playa. Me voy muchas veces a la playa. Yo sabía que iba a disfrutar de una vida, de una calidad de vida superior, muy superior." (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Esta mayor disposición de tiempo libre y de disposición personal repercute en la salud y el estado de ánimo de la teletrabajadora.

"Pues yo... un poco más de tiempo libre, que luego al final dices: no es tanto lo que saco, pero bueno, ese tiempo que sacas. Yo, lo que pasa es que además estoy de mucho mejor humor, y eso, yo creo que toda mi familia me lo agradece mucho, estoy convencida, mi marido y mi hijo, estoy mucho más relajada, y yo creo que eso es fundamental. Duermo la siesta, lo cual está muy bien, es muy sano, no sé. Cantidad... leo más... mmm... lo veo muy bien." (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

5.3.12. Aumento de la calidad de vida

Relacionado con el punto anterior, son muchas las teletrabajadoras consultadas que han afirmado que, además de las cuestiones puntuales que hemos ido señalando en este apartado como aspectos positivos, esta forma de organización del trabajo les ha supuesto un aumento de la calidad de vida en general.

“Para mí la principal ventaja es la mejora de la calidad de vida, o sea tener más tiempo para mí, para mis cosas, menos estrés... supongo que es la gran ventaja.” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Aunque en algunos casos, el teletrabajo sea visto como una renuncia a una implicación mayor en el ámbito laboral, y por tanto a una progresión en la carrera, la gran mayoría afirman que los beneficios que le reporta el teletrabajo compensan los inconvenientes.

“Lo que pasa es que yo no renuncié personalmente, yo no renuncié como: “¡Ah, qué horror, renuncio a esto!”. Sino que... llegar a esta conclusión de decir: “A ver, ¿cómo voy a ser más feliz? Pues así, pues vale”. Y tranquilamente. Que supongo que hay gente pues con más, con más ambición, que... a quien le dolerá más, o a quien le costará más. Bueno, hay gente que decide no tener hijos, ¿no? Pues yo pienso que tienes que ver todas las opciones que tienes, y decidir, bueno, qué cartas juegas y que... con qué te quedas”. (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

5.4. Aspectos negativos del teletrabajo

A pesar de que, como hemos visto en el apartado anterior, son numerosos los aspectos positivos destacados por nuestras entrevistadas que les reporta el teletrabajo, esta modalidad de organización del trabajo no está exenta de inconvenientes. De hecho, como veremos a continuación, aspectos que han sido señalados como positivos, como por ejemplo, la mayor disponibilidad para la organización, la casa y la familia, también tienen su reverso y pueden pasar a convertirse para algunas mujeres en consecuencias negativas de la realización del teletrabajo. Los principales aspectos señalados en este sentido han sido los siguientes:

5.4.1. Aislamiento

Hemos observado que son muchas las teletrabajadoras que ejercen la opción del teletrabajo en casa, principalmente las que hacen teletrabajo el total o gran parte de su jornada laboral, que perciben el aislamiento como una consecuencia negativa de esta forma de trabajo. Para estas teletrabajadoras, el aislamiento se traduce en soledad y falta de lazos sociales que permite el contacto con los compañeros y compañeras de trabajo.

“però a més a més no només pel fet que et quedes a casa, i tal, sinó que no et relaciones amb la gent, no? I això també penso que és important. Perquè, a veure, estàs a casa, doncs no t'arregles, no sé, per dir algo. Mira, a lo millor t'aixeques, et poses allà, no sé, vas... i llavors allò no tenir que predisposarte a sortir fora, que parles, no sé, que una ha llegit al diari que et diu una cosa, l'altre, vull dir... et quedes molt més tancat, en tota la relació, no? que et comporta, doncs, el sortir” (GD1_068_ coordinadora de gestión _teletrabajo parcial)

Aún así, la percepción negativa de aislamiento que puede generar el teletrabajo es, en última instancia, subjetiva y depende de la persona, del tipo de convivencia y del tipo de trabajo que realice. Así, en trabajos muy individuales esta sensación de aislamiento se acrecienta e incluso, en algunos casos, se comenta que ha hecho falta un período de adaptación para acostumbrarse a trabajar en soledad.

“estic contenta però em va costar molt els dos primers anys, em va costar molt. Sobretot la solitud, per això hi ha un col·lectiu de callats, perquè pel meu tipus de feina, jo faig correccions, traducció i edició, i revisions terminològica de diccionaris... el meu tipus de feina sóc jo sola, no treballo en equip mai... si de cas em... treballo molt per a editorials, doncs, amb l'editorial sí que ens coordinem, però ens enviem missatges, per Internet, o per e-mail, i aleshores em va costar molt la solitud, estar jo sola, només amb els nens, allò bolquers, biberons, i jo sola amb la feina sense poder parlar amb ningú. Converses de grup, no? Tenia allò la conversa al parc amb la mare, que si al meu nen no li surten les dents, al meu sí, al meu no, que amb el primer fill et fa molta gràcia, però al tercer dius: bueno, això ja m'ho sé... (riu) Això em va costar molt” (GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

En otros casos, este aislamiento es subsanado, como hemos visto, recurriendo a las tecnologías (teléfono, Internet...) o yendo periódicamente a la oficina e intentando este día tener el máximo contacto con los compañeros y las compañeras de trabajo.

“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, que estás en tu casa... hay veces que hablo con una compañera mía que tiene teletrabajo y... 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, no... eh... 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.” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

5.4.2. Desconexión laboral

El hecho de que el teletrabajo implique trabajar de una manera más aislada, tiene diferentes implicaciones y una de ellas, en algunos casos, es la invisibilidad laboral. Los/as compañeros/as y superiores/as en muchos casos no conocen a las teletrabajadoras ni como trabajadoras ni como personas y las teletrabajadoras quedan fuera de las rutinas, las dinámicas, los comentarios, los cotilleos y las actividades que se organizan en el lugar de trabajo.

“Y el inconveniente, pues, no estar en medio del cotarro, no estar con los cafecitos, con lo que pasa... los cotilleos, lo que pasa en la oficina, a lo mejor eso, las conferencias que te pierdes. Eso.” (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

En este sentido, muchas personas han visto como se han empobrecido sus relaciones personales con la gente del trabajo al pasar de un trabajo totalmente presencial a realizarlo en gran medida desde casa.

“Sí, esto se ha... al final, bueno, 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, eh... 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, el, el... la vida social, en todo lo

que... lo que pierdes.” (EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

Pero, en este sentido, hay alguna teletrabajadora, que ha destacado justamente lo contrario. El poco contacto con los compañeros y compañeras de trabajo favorece relaciones más cordiales, aunque no sean muy estrechas, que cuando se es presente cada día.

“Hombre, yo en ese sentido creo que, por ejemplo, las reuniones un poco más frecuentes que una vez al mes, son... saludables. Porque... para ti, y para la oficina, para que se acuerden de ti, y te vean, y todo el mundo... la verdad es que todo el mundo te saluda simpatiquísimo, como cuando vuelves... es como si vinieras de Honolulu. Ay, qué alegría verte, y ¿cómo te va? O sea, la gente simpática. Y antes a lo mejor pasabas al lado y no te saludaban, porque claro, no te van a estar saludando todo el día, ¿no?” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Pero lo que queda claro es que independientemente del trabajo que se realice, según la opinión de nuestras informantes, un contacto cara a cara más o menos frecuente es necesario para que no se produzca esta desconexión e invisibilidad en el entorno laboral.

5.4.3. Dificultades para la promoción profesional

En consonancia con este riesgo de aislamiento social y laboral, nuestras informantes también manifiestan que la no presencialidad supone un serio peligro para las posibilidades de promoción laboral.

“Hombre en cierto modo... siempre depende de la empresa en la que estés, pero, pero, suele limitar tu profes... tu promoción. Bueno, en el caso del teletrabajo, no sé, porque... sólo cuentan los resultados, no saben cuantas horas realmente estás, no hay manera de saberlo, pero cuando estás en una empresa, pues muchas veces lo que importa es que estés ahí.

Que seas visible.

La gente, de hecho, hay muchos hombres, o, o... corre el bulo de que hay muchos tíos que se quedan en el trabajo hasta las ocho porque el jefe no se va hasta las ocho, y tienes que estar ahí, aunque no estés haciendo absolutamente nada. Y yo pienso que lo que debería contar es... lo que rindas, no las horas que estés... porque si tu rendimiento... (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Como podemos ver en esta cita, en este sentido, hay veces que las mujeres consultadas hablan de una clara desigualdad de género. Si son ellas quienes mayoritariamente se acogen al teletrabajo o quienes salen antes de la oficina para poder atender sus compromisos familiares, es más difícil que a la hora de una promoción profesional se piense en ellas. Este punto está directamente ligado con una cultura empresarial que todavía hoy en día premia la presencialidad en la oficina por encima de los resultados. En esta “cultura de la presencialidad”, las jornadas extensas e interminables son un indicador de la implicación del/de la trabajador/a en su trabajo y de su productividad. Este hecho provoca que muchas mujeres tengan la sensación de que no pueden acceder a un ascenso laboral o a una mayor proyección en su carrera por haberse acogido al teletrabajo y por no vivir una fuerte presencialidad ante sus superiores y compañeros/as.

“A veure, el primer que m’agradaria dir és que jo faig teletreball, però no està, no ho tinc per contracte ni res. O sigui, és una avantatge que puc... de la que puc... bueno, que puc fer anar perquè... tinc un mànager que... que ja li sembla bé. I bàsicament perquè és un mànager virtual i que no és espanyol. XXX et posa... certes avantatges, però, jo la gent que conec que treballa aquí, local, amb jefes locals, la veritat és que no, no fan teletreball, o si fan és una cosa molt esporàdica. Perquè no s’entén. 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.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

Incluso algunas mujeres que no son autónomas, sino que trabajan en empresas donde desde hace tiempo está implantado y generalizado el programa de teletrabajo perciben esta desconfianza por parte de los y las superiores.

“Aleshores jo crec que al final, acabes... jo crec que també hi ha un factor d’estrès afegit que és la poca confiança dels superiors... o la poca confiança dels superiors, o la poca confiança percebuda dels superiors quan plantejes

fer teletreball. És a dir, encara que a nivell... de recursos humans, i per normativa interna estigui regulat que tu pots fer unes hores de teletreball, jo crec que encara, culturalment, no hem avançat amb la percepció de què si estàs fent teletreball, estàs fent teletreball, no t'estàs escaquejant, no? Jo crec que la cultura aquesta de dir: teletreball, no estàs treballant, encara està molt arraigada, o almenys en l'entorn més proper en el que jo estic vinculada, no? Aleshores jo crec que un element clau i fonamental és la confiança del teu superior, no?" (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

Pero esta desconfianza no se produce sólo con los y las superiores, sino también con los mismos compañeros y compañeras de trabajo que no teletrabajan.

"Els que són d'aquí... és que 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. 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... 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." (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

En algunas ocasiones esta cultura de la presencialidad va más allá del ámbito laboral y son la pareja, la familia, los amigos o la sociedad en general quien no asocia el hogar con un lugar de trabajo.

"[...] la gent no sé perquè, però... amb el rotllo de què teletreballes és: "Com que dimecres ets a casa, podries anar a casa a no sé què? No sóc a casa! Estic a la feina! Oblideu-vos", no? O... no sé, encàrrecs... d'aquests... de... osti: "Quina sort, que dilluns estàs a casa, dimecres estàs a casa". Pues no! "Ai! Que no he baixat al gos aquest matí, el podries baixar?" Pues no, que es pixi, ja ho netejaràs quan tornis, no? Pues estic a la feina, compta que és un dimarts, no? I no puc baixar al gos, tampoc, no? Aquests rotllos, no?" (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

De hecho, esta cuestión es muy sopesada por las mujeres antes de decidir teletrabajar e incluso muchas renuncian a teletrabajar toda su jornada laboral por miedo a estas desconfianzas o por esta falta de comprensión de lo que implica esta modalidad de trabajo.

“jo de moment, no... no m'arriscaria a... teletreballar únicament. Per un tema, més que res, doncs de què crec que encara no està prou, no hi ha un assentament important en aquest tema, sí en algunes empreses en concret, però en general sí... si parlem... i ho mirem des del punt... punt de vista sociològic, analitzar la societat, crec que encara... sí, jo estaria bastant d'acord amb què el teletreball relega encara a la dona en el... en el... a la llar, que encara des de l'àmbit familiar no... no s'entén massa bé aquest tema de teletreballar, pues perquè, bueno, ni tan sols les empreses, encara no... és un tema que no el tenen massa clar.” (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

Esta falta de comprensión por parte de la sociedad, en general, y de los/las superiores, en particular, en ocasiones genera sentimientos de culpabilidad entre las teletrabajadoras porque, en cierto sentido, se sienten privilegiadas por poder teletrabajar.

“Bueno, porque todavía no sé yo hasta que punto... a veces te sientes un poco mal trabajando desde casa, todavía no hay la de sensación de libertad absoluta. Aquí sí que nos la transmiten, nos la transmiten muchísimo, pero hasta que no lo haga más la gente. Cada vez somos más los que lo hacemos, pero da un poco de cosa.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

Esta sensación de privilegio, en algunas ocasiones, las lleva a trabajar más horas que si trabajaran presencialmente para demostrar que cuando están en casa realmente están dedicándose al trabajo remunerado y no a otras cuestiones domésticas, familiares o de ocio, o a estar permanentemente disponible para la organización. Estas dos cuestiones las analizaremos con un poco más de detalle en los siguientes puntos.

5.4.4. Más tiempo de dedicación al trabajo remunerado

Como ya hemos mencionado, el miedo al impacto que el teletrabajo puede ejercer en el desarrollo de la carrera dentro de la organización, agravado por la condición de ser mujer, es una de las desventajas percibidas del teletrabajo (Riley y McCloskey, 1996), así como el aislamiento social y profesional que de ello se deriva (Duxbury et al., 1987; Salomón y Salomón, 1984; Shamir y Salomón, 1985). El factor disciplina también aparece como factor de coacción en la adopción del teletrabajo, entendido como el conjunto de problemas asociados al trabajo en otro lugar distinto al lugar convencional, tales como problemas con el equipo, la información, los materiales, la falta de motivación (Katz, 1987). Mokhtarian y Salomón (1994) identifican un conjunto de coacciones externas e internas sobre el deseo de teletrabajar. Las coacciones externas están relacionadas con la organización y el trabajo, mientras que las internas se corresponden con factores psicosociales como la necesidad de relación, la carencia de disciplina y el perder ventajas derivadas del propio desplazamiento. Si bien es cierto, como hemos visto ya, que el tiempo de desplazamiento al trabajo es uno de los factores más importantes para adoptar el teletrabajo (Peters et al., 2004; Mokhtarian et al., 2004).

Los estudios empíricos demuestran, y nuestro estudio así lo corrobora, que el tiempo es otra de las variables más importantes que influyen en la decisión de teletrabajar por parte de los/as empleados/as y directivos/as. En este sentido, Metzger y Cleach (2004) también encuentran que los/as teletrabajadores/as en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo. Los autores explican que el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma en organizarse ella misma el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de "culpabilidad" (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar tiempo de transporte o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo. Y este sentimiento de culpabilidad lo hemos encontrado también en el discurso de una parte importante de nuestras informantes.

"Al principio... a lo mejor estaba más en tu cabeza que... yo concretamente estaba como un poco a la defensiva, incluso tenía la necesidad de trabajar más de lo que trabajaba aquí para que vieran que realmente estaba trabajando en casa. Luego ya, cuando pasa el tiempo, te relajas y haces... tu trabajo..."
(EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

En otros casos, esta dedicación mayor al trabajo remunerado es vista como una imposición por parte de la empresa. El teletrabajo, en ocasiones, es una fórmula buscada por las empresas para favorecer una disponibilidad horaria más amplia por parte de los trabajadores y trabajadoras.

“en ocasiones, en general, los objetivos, que son... que te ponen, que tienes que cumplir en un año, nunca son estrictos, y nunca puedes decir que con 40 horas semanales llegas a hacer ese objetivo bien, siempre hay problemas, siempre salen inconvenientes, y todos esos problemas e inconvenientes los tienes que poner tú de tu tiempo. Entonces, aquí es donde viene el teletrabajo, que ya no es una opción, y que ya no es que tu jefe te lo de, sino que te ves obligado a trabajar muchas noches. Y lo que... y lo que pasa últimamente, es... te facilitan tener ADSL, y te facilitan tener un equipo móvil, y si tu compras una impresora para tu casa, te la dan, y si... o sea, te facilitan, tener todo el equipo para trabajar en casa, eso no es ningún problema, pero lo que te encuentras es trabajando más horas.” (EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial)

E, incluso, en otras ocasiones, aunque la empresa permita hacer teletrabajo a sus trabajadores y trabajadoras, la propia dinámica laboral y organizativa, hace que esto no sea posible. De hecho, muchas teletrabajadoras se han quejado de que en sus organizaciones no se tiene presente su horario o sus días de teletrabajo a la hora de poner una reunión u otro tipo de actividad presencial.

“El teletreball... doncs, en el seu moment, a mi no em va anar massa bé, però va ser també culpa meva, no em vaig saber organitzar. Eh... sobretot pel tema de les reunions. La ENT_042 ja ho ha dit. Ens ocupa molt de temps a la... en reunions. I... no tant pel temps que estàs a les reunions, sinó que... per una reunió de mitja hora, que a mi m'hagin ficat un dia que jo tenia previst teletreballar... tinc que fer 100 quilòmetres, amb la qual cosa ja no teletreballo, ja em quedo i faig la jornada completa aquí.” (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento_teletrabajo parcial)

Y es que todavía, tanto por parte de los departamentos de recursos humanos, como de los/as superiores y de las propias teletrabajadoras, hay la percepción de que hay determinadas tareas que es imprescindible que se realicen en la oficina o, al menos, cara a cara.

“Jo crec que l'únic inconvenient que li trobo és que si tens algú amb el que estàs treballant, sí que tens comunicació, però la comunicació personal... no la pots substituir... això ens faltava també, quan... quan no teníem el despatx, i passàvem al final moltes hores al... al telèfon. I... et facilita molt la feina, que la fa molt flexible, i segurament no podries treballar a casa sense Internet, però trenca molt amb la presència física, si vols tenir un contacte, una comunicació més fluida i... 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... i has de parlar sobre les coses, no?” (EP_036_socióloga_teletrabajo parcial)

La accesibilidad que permiten las nuevas tecnologías y la falta de un horario rígido hacen que muchas teletrabajadoras consultadas afirmen que el teletrabajo “engancha”. Sienten la necesidad de estar continuamente conectadas y accesibles.

“Eso, eso es las desventajas del teletrabajo, que los límites... aunque tengas tu oficina, tu espacio, tu... tu sitio privado, los límites temporales se diluyen. Porque no sabes... o sea, el trabajo...”

¿Pero eso lo ves más como una ventaja o como un inconveniente?

“Como un inconveniente. Porque a ver, si... siempre hay trabajo que hacer y cosas que decidir, y... y... material que preparar para el día siguiente, o sea, es infinito. Si tú pudieras estar trabajando... no 24, 25 horas al día.”

Entonces tienes la sensación de que igual con este método de trabajo trabajas más horas que si realmente tuvieras un trabajo presencial, de... con...

Hombre, sin duda trabajas... con que te lo montas a tu manera, si no controlas, eh... o si no sabes decir, bueno, good enough, ¿no? Hasta aquí ya es suficiente... puedes perder la noción del tiempo. O sea hay... sobre todo en el trabajo es donde... vas por objetivos, a cumplir, más que por... horas, eh... digamos, o sea, en trabajos cada vez más intelectuales, eh... pues me imagino que... pues a ver, siempre vas por objetivos: “Tengo que terminar esto”, no importa cuántas horas lleve, ¿verdad? Entonces, el no importa cuántas horas lleve, eh...

Claro...

Comporta este... este riesgo, ¿no? También tienes que darte cuenta cuando estás cansado, y ya no rindes, ¿no? O sea, al principio del teletrabajo, pues 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", ¿no? tan...

Espesa.

Espesa, ¿no? ¿Sabes? Es como que dices: "¡Ah! Con razón", ¿no? O estás muchas horas sentado, respondiendo e-mail, o no sé qué, o concentrado y... oye: "¡Uah! con razón me duele eh... bueno... las piernas, de no estirarlas", que sea, ¿no? Este tipo de cosas... después de un tiempo ya las controlas, pero al principio es como... eh..." (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial)

De hecho, como bien señala este fragmento de entrevista, uno de los principales problemas del teletrabajo y que puede comportar, como hemos visto, una disposición mayor de horas para realizar el trabajo remunerado es esta dificultad que ha señalado alguna de nuestras teletrabajadoras para separar los espacios y los tiempos del trabajo remunerado y de otros ámbitos de la vida.

"el lado negativo, quizás un poco esto, ¿no? que a veces cuesta poner los límites y... y el trabajo invade un poco la... la vida privada. Un poco el riesgo del teletrabajo, ¿no? Que estás... trabajas en tu casa y, y... también hay que ser un poco estrictos con los límites, ¿no? Los límites para un lado y para el otro. Qué es familia y qué es trabajo." (EP_004_relaciones públicas_teletrabajo tiempo completo)

Para que esto no ocurra, nuestras entrevistadas han señalado que para poder teletrabajar intentando paliar todo lo posible estos aspectos negativos, es necesario tener mucha autodisciplina e, incluso, como comentábamos anteriormente, teletrabajar implica un período de adaptación y aprendizaje.

“De todas formas sí que es cierto que yo, los primeros días sí que... era como una obsesión, el y ahora sigo, y ahora sigo, y ahora sigo. Poco a poco, fui marcándome... fui marcándome... no, se acabó, se acabó, se acabó, hasta aquí hemos llegado, o sea, un poco, como si ya estuvieras aquí, es decir, hemos hecho hasta aquí, hasta aquí hemos hecho. También conseguí controlar un poco esa... especie de adicción.” (GD6_045_informática_teletrabajo parcial)

Por tanto, el autocontrol es necesario para teletrabajar porque las teletrabajadoras, principalmente que realizan la opción de teletrabajo en casa, no disponen de los mecanismos de refuerzo o disciplina que marcan el desarrollo de su jornada laboral, a diferencia de los empleados y las empleadas que permanecen en la oficina. El autocontrol supone marcarse unas pautas y disciplinas de trabajo en casa para evitar tanto la pérdida de tiempo que puede producirse de forma voluntaria o por parte de otras personas, como el riesgo de que la jornada laboral se prolongue más allá de lo que puede ser prudente para la salud personal y social de la teletrabajadora.

En este sentido, según Taskin (2002), el tiempo de teletrabajo no debe de ser considerado como un tiempo ganado al trabajo (como el que resulta de una reducción de jornada) sino como un tiempo para trabajar mejor. Para que la práctica del teletrabajo conduzca a una mejor distribución de los tiempos, los teletrabajadores deben vigilar que su tiempo libre no quede “contaminado” por las exigencias profesionales. Más precisamente, conviene distinguir dos dimensiones: el crecimiento del tiempo dedicado a la actividad profesional y el crecimiento de la insatisfacción que ello provoca (Metzger y Cleach, 2004).

5.4.5. Más disponibilidad para la casa y la familia

Si bien señalábamos en el apartado anterior como uno de los aspectos más valorados por las teletrabajadoras la posibilidad de disponer de más tiempo para dedicarse a su familia, principalmente a los/as hijos/as, y poder combinar mejor el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, en algunos casos, hemos visto como estas dos cuestiones son valoradas también como aspectos negativos. De hecho, hemos observado que hay muchos casos de mujeres que asumen con toda naturalidad su rol de principal responsable de las tareas domésticas y familiares.

“Hombre, está claro es que si yo hago más cosas es porque estoy en casa y como hay veces que, pues eso, por la mañana tengo que hacer algo y estoy en

casa y lo hago yo. Pero vamos, cuando estamos los dos, mmm... soy yo quien lleva la voz cantante, claro... no voy a pretender que encima salga de él, pero... pero fines de semana y por las tardes y todo” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

Pero en la mayoría de los casos, son insistentes las quejas de la falta de comprensión, sobre todo de sus parejas, respecto a que el hogar es también un lugar de trabajo.

“Jo recordo amb horror el primer dia que vaig teletreballar, que vaig arribar a casa, vaig dinar amb el meu marit, i llavors el meu marit, vam acabar de dinar, i s’estira al sofà! I li dic: “I la taula?”, “No... tú que tienes fiesta”. Dic: “No, yo tengo teletrabajo!”. (riu) Clar, diu: “Tú que estás en casa y tienes fiesta”. I dius: “A veure!”, jo crec que no s’entén, que el teletreball s’entén amb el temps, i que som molt... portem un curt període de temps.” (GD5_021_ directora comercial_teletrabajo parcial)

En este sentido, la falta de un espacio propio para teletrabajar también puede incidir en la dificultad para separar los espacios y tiempos del trabajo remunerado y del trabajo doméstico y, por tanto, del ámbito laboral y el familiar.

“I 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, no?”. (EP_028_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Así, aunque hemos visto que la principal motivación de estas mujeres es poder conciliar mejor su vida laboral y familiar y tener más tiempo de disposición sobre todo a los hijos e hijas, la gran mayoría han declarado que no pueden trabajar en casa mientras sus hijos y/o hijas están presentes, sobre todo cuando éstos/as son pequeños/as. De hecho, en casos de algún imprevisto como, por ejemplo, que el hijo o la hija se pongan enfermo/a, la teletrabajadora opta por no trabajar y recuperar estas horas por la noche o el fin de semana o llama a algún familiar o canguro para que se haga cargo. Sea como sea, ninguna mujer ha declarado poder trabajar con el mismo nivel de concentración y de intensidad cuando los/as niños/as están en casa.

“A mi me ha pasado dos veces, y lo tengo decidido ahora, sé que si se pone mala, tiene que estar en casa, y en casa. Ya está. Pues no trabajo eh... hasta las 5, 6, y luego, si viene mi marido, yo que sé, a las... él tiene un horario muy largo, eh... me pongo por la noche, para recuperar. Bueno... son eh... situaciones que suelen pasar no muy a menudo, no es muy frecuente, pero sí pasa, es muy malo el trabajo...” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

En otros casos, las interrupciones no vienen por parte de los hijos e hijas, sino de la familia, los amigos...

“A vegades 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.” (EP_038_socióloga_teletrabajo tiempo completo)

Y en otros muchos casos son interrupciones que las teletrabajadoras se imponen para compaginar el trabajo remunerado y el doméstico.

“A lo mejor no, porque aquí sólo tienes que hacer esto, no da la táctica a veces de... pues tengo, yo que sé, que hacer la lavadora, eso es el peligro que tienen estas cosas, porque haces... quizás demasiadas cosas, como tienes... puedes interrumpir.” (EP_033_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

En la actualidad es un debate abierto si el hecho de teletrabajar puede favorecer la relegación de la mujer a su papel tradicional de cuidadora y principal encargada de las tareas domésticas, ya que son las mujeres quienes en mayor medida adoptan el teletrabajo para poder hacerse cargo de estos trabajos e incluso renunciando a ascender en su carrera profesional.

“si la madre está en casa y el padre no está, pues la que lleva todo el peso... suelen ser las madres las que renuncian, las que cogen las medias jornadas y las que... y las que bajan el listón de su... de sus límites profesionales, de sus objetivos profesionales, yo pienso.” (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En algunos casos, la distribución desigual entre los miembros de la pareja respecto a las responsabilidades domésticas que ocurre en muchas familias se da independientemente del tipo de trabajo que tengan los dos.

“I perquè socialment és la dona la que està a casa, i és la dona la que se'n carrega. Perquè si això fos així en una cultura holandesa o finlandesa, que l'home sap que ell també fa el seu 50, a lo millor no arribaríem en aquest sentit, saps?” (GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)

Pero en muchos casos la flexibilidad y el poder trabajar desde casa que permite el teletrabajo hace que esta desigual distribución se vea aún más acentuada.

“Però què va passar, que jo en un principi ho vaig assumir jo aquest rol, pues ho faré tot jo. Estic aquí a casa, ja ho vaig fer. I clar, va arribar un punt que em va agafar una negativitat, una negativitat, una... una depressió, vull dir, em va anar entrant un mal rotllo, i tot et sembla negatiu i la teva família sembla que vagi en contra teu, i llavors a partir d'aquí em vaig sentar. Vaig dir, prou, i vaig passar dos hores sense parar amb el portàtil fent la planificació. I ara hi ha un paper penjat a la nevera que han intentat no sé quantes vegades llençar a les escombraries però jo el torno a enganxar a la nevera (riu). Sí, perquè dissimuladament sempre desapareix o s'arruga o li passa algo al paper, però (riu) torna a aparèixer i ja està, amb totes les planificacions. I tothom fa de tot. I tot i així, hi ha qui passa per davant del cabàs... eaaaa... pam, saps?” (GD10_065_directora departamentoteletrabajo tiempo completo)

Por eso, aunque la mayoría de estas mujeres, como hemos visto, compaginan las tareas domésticas con las laborales, muchas de ellas requieren de ayuda externa para realizarlas.

“és que es barreja la... la manera com a nosaltres ens han educat. Perquè quan tu estàs treballant fora, estàs treballant fora, i estàs realitzada com a dona perquè treballes. Quan tu treballes des de casa, et ve a la vegada allò de que la teva mare també sempre estava a casa i feia totes les feines, de casa. I llavors tens les dos, allà enganxades. I no es pot. Saps? Però això és una cosa, jo no sé vosaltres, però quan no estàs a casa, saps que tens que buscar algú que t'ajudi, perquè no sé que que no sé quantos. Quan estàs a casa, et ve lo de: la

*meva mare estava a casa i feia això, jo com que estic a casa, també faré això. Llavors això sí que provoca una catarsi... saps?”
(GD10_066_urbanista_teletreball parcial)*

En conclusión, como hemos visto a través de estos ejemplos, el hecho de que la mujer teletrabaje y que, por tanto, pase más tiempo en el hogar que sus parejas, hace que se le atribuyan, por parte de su entorno más responsabilidades domésticas y familiares. Pero, como se pone de manifiesto en esta última cita, en algunas ocasiones son las propias mujeres las que piensan que por el hecho de estar más tiempo en casa han de realizar más tareas en el hogar que el resto de los miembros de la familia y, principalmente, que sus parejas. Aunque, como hemos señalado, en algunos casos esta distribución desigualitaria de los trabajos ya era preexistente al teletrabajo, es decir, ya se daba cuando los dos miembros de la pareja tenían un trabajo presencial.

5.4.6. Falta de tiempo de disposición personal

Si bien habíamos visto en el apartado anterior que gracias al teletrabajo había mujeres que podían disponer de más tiempo de disposición personal y de ocio, en algunos casos, a pesar de la flexibilidad horaria y del ahorro de tiempo que supone el teletrabajo, hay mujeres que afirman no tener tiempo para sí mismas. En parte esto es consecuencia de la mayor disponibilidad para el trabajo remunerado o que la gran parte de las teletrabajadoras organizan sus horarios laborales en función de las necesidades del resto de la familia, principalmente de los/as hijos/as. Así que, las horas libres que les quedarían si tuvieran que realizar un trabajo presencial, las ocupan en recuperar las horas que no han hecho durante el día porque han estado con sus hijos/as y haciendo el trabajo del hogar.

*“Doncs, quan la gent està de lleure, no? Als vespres, per anar a fer un cine, per anar a sopar, jo estic treballant. Moltes vegades, jo no surto mai a les nits, per això, no? Perquè per a mi anar un dia al cine o a sopar em representa... aquella jornada no treballar, això vol dir que a l'endemà he de fer... no sé quantes hores més. Això és també un altre aspecte que m'ha costat, no?”
(GD10_067_consultora_teletrabajo tiempo completo)*

En este sentido, volvemos a incidir en la autodisciplina que es necesaria para poder equilibrar todos los ámbitos de la vida de estas mujeres si no se quieren sentir desbordadas por todas sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

“Sí, jo un inconvenient que li trobaria és que si no vas amb atenció, et pot desbordar, eh? Et pot... et pot desbordar. O sigui, la suma de tota la feina de casa, tots els fills, no... tallades les amistats... saps? Hi ha un perill, eh? Jo penso que hi ha un perill real. I has d'anar amb molta atenció. Perquè a més no és una cosa que la vegis, és una cosa que t'hi vas ficant... molt suaument, no? I un bon dia dius: no sé què passa que fa molt de temps que no ric, no? O fa molt de temps que no tinc aquella sensació de: què feliç que sóc.”
(GD10_064_lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Pero a pesar de estos riesgos, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas han afirmado que les compensa teletrabajar.

“Yo creo que en principio sí, lo que pasa que pagamos un precio, claro. Pero, o sea, así, en abstracto, sí, yo estaría de acuerdo. Ahora, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, implica... pues yo que sé, trabajar de 11 de la noche a 3 de la mañana, porque estás conectada, y claro que concilias, sí, sí. Gracias al teletrabajo concilias, pero... que eso, que... yo creo que... yo al menos siento que pagamos un precio. Yo también tuve el permiso por tener un bebé hasta el año, entonces venía por las mañanas y por la tarde podía teletrabajar... entonces, claro, el teletrabajo de la tarde se convertía en ir a buscar a los niños, ¡estupendo! Los disfrutabas, muy bien, pero cuando se iban a dormir entonces comenzaba tu jornada. Entonces, claro, era triplicar, porque es verdad que puedes hacer de madre y es estupendo, pero bueno, haces de madre, de, de... profesional, de tal y entonces, bueno...” (GD3_007_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

5.4.7. El teletrabajo no aporta nada

Finalmente, en contra de datos aportados por otros estudios como el de Varma *et al.* (1998) donde señalan una tasa de abandono del 50% del teletrabajo durante los primeros nueve meses, en nuestro estudio sólo en unos pocos casos nos hemos encontrado con mujeres que una vez han probado la experiencia del teletrabajo han renunciado a ella porque no les suponía ningún tipo de ventaja y sí varios inconvenientes. Son situaciones muy concretas de mujeres que viven cerca del lugar de trabajo, que tienen jornada continua y que ya tienen hijos/as más mayores y, por lo tanto, son más autónomos/as.

“[...] jo ho he viscut com una experiència, tampoc pejorativa, perquè sóc bastant adaptable, i bastant camaleònica de caràcter, però no m’ha aportat res. Primer; visc a set minuts de l’Ajuntament, per tant, no és una qüestió que tingui gran pèrdua de temps, ni personal, en venir a la feina. Segona; el fet del matí, tenir que portar el nen a l’escola i aprofitar al millor el venir del nen... doncs anar al... forn, o comprar no sé què i pujar a casa, implica que, per responsabilitat, aquestes hores que no fas al matí, les fas a la tarda. I jo, per la meua organització familiar, jo vull a les tres estar allà i continuar la movida totalment privada. Vull dir, és una cosa que tinc bastant clara, no vull barrejar la meua vida laboral, amb la personal. I després, el fet de tenir un nen, me suposa... pel meu muntatge familiar, doncs que... per exemple, la meua filla va a la universitat, un parell de dies a la setmana el pot portar ella al cole, i... la mare del meu marit, viu a cinc minuts de casa, que a més a més me va de pas, puc baixar en diagonal de casa o fer una ele, si faig una ele el deixo a esmorzar i vinc. I tampoc és tant bebè com perquè... es lleva a tres quarts de vuit i el deixa a casa l’àvia a les vuit menys dos, i de ca la iaia aquí, és que tinc tres minuts a peu. Vull dir, per tant, a mi el conflicte personal, mmm... m’és igual. Allavons, a nivell del que és la feina. Jo ocupo un càrrec de comandament superior, en l’Ajuntament de XXX, i gran part de la meua feina, implica la direcció i coordinació de tota l’àrea on jo m’encardino. Aquesta feina, per fer algun dia, no crec que es veiés, en absolut, eh... pels meus companys, mmm... perjudicada en el moment en què jo fes el teletreball, doncs perquè és una àrea que... hem fet i seguim fent bastant esforç organitzatiu, i penso que... no passa res. Tots els dies no els podria fer, perquè encara que no ocupo un càrrec polític, me passa una mica, de tipus ENT_041, que tinc... tropocientas reuniones, (riu) amb lo qual, tampoc ho podria fer.” (GD6_043_jefa de unidad ayuntamiento _teletrabajo parcial)

En este sentido, incluso el teletrabajo en general se puede vivir como una experiencia negativa. Por un lado, por la dificultad que comentábamos anteriormente de separar los espacios y los tiempos laborales, domésticos y familiares.

“vull dir, jo vaig continuar fent teletreball quan va néixer la nena i... vull dir, de fet, mmm... en aquest sentit sí que igual parlem després que és una mica trampa, és dir, que jo no vaig fer casi ni descans per maternitat, perquè amb l’obligació d’anar treballant i d’estar, i que no pots parar ni tens i... bueno, fas un

descans de... dues setmanes i prou, i ja està, i després continues treballant, amb ella de bebè a casa i tu... treballant, o sigui, en aquest sentit... bueno... pues no (riu)... no penso que... que... bueno, que faciliti, no? De vegades molt... (riu) aquesta... aquesta separació i aquesta conciliació, no?" (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

En otros casos, por la suma de factores negativos: el aislamiento, las interrupciones de los/as hijos/as, la necesidad de una autoorganización muy estricta de la que no todas son capaces, la dedicación horaria más amplia que te exigen en el trabajo, los horarios atípicos, etc.

"Pues eso, que estás en casa siempre. Que si el niño tiene deberes cuando tú tienes una entrega, pues el niño tiene deberes. Que si es sábado y tienes la entrega, pues, y que hay días que no terminas... esta vez que estaba con mi trabajo y con este trabajo que ayudaba a esta amiga, pues, me iba a dormir a las dos cada día, dos, dos y media. Y si te levantas a las seis y media, pues ya me contarás. Y... poder ir conciliando todo esto, tener treinta mil cosas en la cabeza, estar siempre en casa, eso que te llama, pues, tu hermana: "Hola, ¿qué tal? ¿Cómo estás?". Y tú estás que no puedes más de trabajo. Pero bueno. (ríe)" (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En conclusión, aunque excepto en tres de los 72 casos analizados, la valoración global del teletrabajo ha sido positiva o muy positiva, el posicionamiento de estas mujeres es ambivalente ya que son muy conscientes tanto de las ventajas como de los inconvenientes de esta modalidad de organización del trabajo remunerado. Como hemos visto en este apartado y en el anterior, la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo puede ser tanto su principal factor positivo como el más negativo pero, además, esta valoración ambivalente no sólo depende de la experiencia de cada persona, sino que esta doble valoración –positiva y negativa- puede ser experimentada por una misma persona.

"I Jo crec que el drama del teletreball, el gran inconvenient, és el mateix. I jo a vegades ho visc com un avantatge i hi ha hores que ho visc com inconvenient. I un cop l'agafes per costum... i penso que... una altra cosa que hauríem d'aprendre a fer, en el meu cas, eh? En el cas en que... que treballem pel nostre compte, pròpiament, seria doncs aprendre a... a saber tenir... èpoques de poca feina. Que potser m'angoixa més... tenir èpoques,

com el gener a lo millor, que tens menys feina, i que penses: "Ai, que no em truca ningú, és que no tinc cap missatge de res, de feina". Doncs aprofitar-ho, saber-ho aprofitar. Perquè llavors així vas fent... pues com ara no tinc feina, ara haig de fer tot allò... que tinc ganes de fer. Surto, llegeixo, o el que sigui. O pintar una paret que he de pintar... per exemple. O me'n vaig a passejar per Girona... uhum? Que ja ho faig de vegades... un dia desapareixo, no? O sigui, crec que l'avantatge i l'inconvenient crec que és el mateix, un dia veus l'avantatge i l'altre l'inconvenient, no?" (EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)

La necesidad de autoorganización, de disciplina y de saber separar espacios y tiempos, como hemos dicho, requiere un proceso de aprendizaje que para algunas mujeres es más costoso que para otras. Este difícil proceso es vivido con esta ambivalencia que hace que el teletrabajo sea visto al mismo tiempo como una solución a muchos problemas de organización de la vida cotidiana, pero al mismo tiempo como una trampa en la que puedes caer y quedarte atrapada trabajando todo al tiempo.

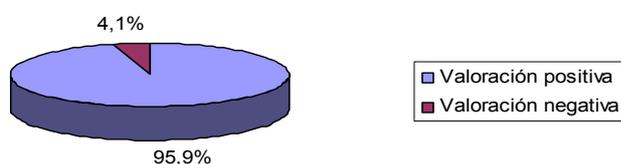
"Un dels avantatges més grans és que et pots arreglar l'horari. I llavors, ah... realment tu pots agafar i... anar-te acomodant una mica els dies depenent de les necessitats. Per mi això és fantàstic, perquè... bueno, sobretot quan hi ha criatures, eh... no saps mai si tots els dies seran... iguals. No? Perquè quan no és un... i l'altre està malalt o sinó... mil coses. O venen festes de Nadal i a més a més fan... teatre i no sé què i... ara anem a veure al nen... clar, m'agradaria anar a veure al nen que fa l'obra, i demanar el permís per plegar, no? O ves a saber. I en canvi jo d'aquesta manera m'organitzo l'horari... com vull. Quan treballo al matí... que treballo molt bé, molt bé, 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. I no solament per quan estan malalts els nens, o si és fan mal o qualsevol cosa, sinó... o has de fer un metge, no? Sinó... perquè venen vacances i... estan dormint a casa, on els has de col·locar, no? A segons quines vacances. Inconvenient, aquest mateix. O sigui, tot el... el mateix que és un avantatge, per mi és un inconvenient. Perquè llavors passa que, es clar, no tens un horari fix... és molt difícil, encara que realment intentis, ah... fer un horari, realment és molt difícil i llavors acabes, que 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." (EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)

5.5. Valoración del teletrabajo

De manera clara y rotunda, la mayoría de nuestras entrevistadas han valorado el teletrabajo, en tanto que modalidad de organización laboral, de forma muy positiva. La siguiente gráfica recoge estos resultados y resulta bastante elocuente:

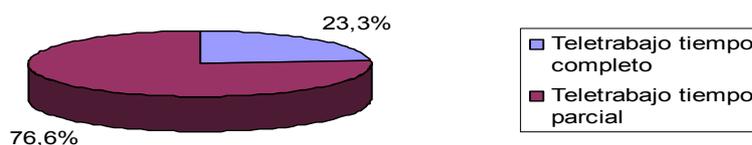
Gráfica 9. Valoración global del teletrabajo (%)



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 9 indica que hasta un 95,9 % hacen una valoración positiva del hecho de teletrabajar. Sin embargo, la situación ideal para la mayoría de nuestras entrevistadas matiza de algún modo la anterior situación. Declaran sistemáticamente que aspiran a realizar teletrabajo de forma parcial, es decir, combinándolo con la presencialidad. Los resultados de esta precisión los recoge la siguiente gráfica:

Gráfica 10. Tipos de teletrabajo de las mujeres consultadas (%)



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de nuestras entrevistadas realizan teletrabajo de forma parcial, es decir, combinan esta modalidad laboral con la presencia física en su lugar de ocupación laboral. Y ésta es su situación ideal puesto que permite combinar las claras ventajas de teletrabajar con las que también ofrece la dinámica de ocupación presencial en sus organizaciones.

Las anteriores gráficas representan simplemente una pequeña muestra de un complejo juego de contrastes y matizaciones. Efectivamente, el discurso sobre la valoración del teletrabajo, en el marco de la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, que nuestras entrevistadas han elaborado resalta un juego riquísimo de aparentes contradicciones y paradojas. Sus afirmaciones se aglutinan alrededor de una serie de tensiones entre polos que en principio parecen estar contrapuestos e incluso enfrentados, pero que en realidad se definen y autoconstituyen mutuamente. A continuación los examinaremos con cierto detalle.

5.5.1. Sobrecarga - liberación

El primer eje o tensión que hemos observado hace referencia a la dualidad sobrecarga de ocupación laboral versus liberación de la misma. De manera abreviada lo hemos denominado: sobrecarga-liberación. Esta tensión da cuenta del exceso de esfuerzo físico, de la sensación o experiencia de no poder abarcar todas y cada una de las tareas que ocupan a nuestras entrevistadas en su vida cotidiana. Sin embargo, resulta interesante constatar que de forma paralela aparece la intensa sensación de liberación mental que el teletrabajo les provoca.

- La sobrecarga:

Nuestras entrevistadas se han referido a esta cuestión en términos de esclavitud y han argüido que, en buena medida, ellas son las responsables de esta situación. Puesto que organizan su tiempo con cierta libertad, aspiran o pretenden "llegar a todo": a lo profesional, lo familiar, lo doméstico, etc. Esa esclavitud, no obstante, tiene un significado ambivalente: en primer lugar, se enuncia desde una posición de exterioridad, la persona se ve desde fuera y desde allí se observa y valora negativamente la situación, pero, en segundo lugar, en el momento mismo de elaborar y desplegar su discurso, para nuestra sorpresa, se conforma una imagen interna de la situación y redefinen esa esclavitud como algo positivo, buscado y hasta disfrutado. El siguiente ejemplo ilustra muy bien esta aparente paradoja:

“Llavors, clar, són dos dies que, bueno, no sé, com... estic esclavitzada que normalment quan baixo a Barcelona, diguéssim, no? Però bueno, em permet pues, això, portar als nens al cole... bueno, la nena portar-la a cole, dinem junts, tornem a les tres, tornem a les quatre i mitja, anem a ballet i fem una pila de coses i després teletreballem, no? O abans o entre mig... anem fent... però clar, em permet això, no? Em permet poder... i són aquests dies... que... bueno, pues que fas de tot, que no només teletreballes, no? Són els dies que aprofites per porta'ls al pediatra, per reunir-te amb la tutora, per no sé què, per fer l'encàrrec, per anar al banc, per estendre la roba, comprar i entre mig...” (GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo completo)

En un sentido muy similar a lo anterior, hemos constatado que el teletrabajo se define como una modalidad laboral muy positiva en la medida en que posibilita la coordinación de diferentes tareas cotidianas (pediatras, comidas, reuniones con tutoras, gestiones domésticas, etc.), mas, al mismo tiempo, esa posibilidad se puede transformar en un factor de estrés, en una lógica de sucesión sin pausa de tareas y deberes que conquista todo el tiempo y espacio de las usuarias.

“Jo ara resulta que vaig més estressada els dos dies que faig teletreball per la tarda, perquè llavors, com aquí també procures apurar al màxim, surts d'aquí amb el temps just per anar a buscar-lo a l'escola, i no sé què, que els dos dies (riu)... I un dia reflexionava... ostres tu.” (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

Esta sensación de estrés y angustia conducen en otras ocasiones, a definir el teletrabajo como “la explotación de una misma por parte de una misma”:

“No sé... no sé quins, quines característiques hauríem de tenir, perquè... com que... ja parteixo de la base que és que... és un autoexplotació que tu fas, no? Vull dir, que és lo que deia ella, el seu company no ho fa, si està treballant, està treballant, i ja estarà, és com si estigués al despatx, que llavors no... no veus el llit sense fer i... saps? (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

"[...] i ara, doncs mira, ara conciliem més, fixa't, ara, això tres jornades... o quatre, no? La dels nens, la de no sé què, la domèstica, la del teletreball, la del treball de fora... i jo no em puc queixar, que el meu home concilia, no? (riu)" (GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)

El corolario directo de lo anterior es que las entrevistadas terminan autodefiniéndose como "pringada" en tanto que voluntariamente sacrifican su propio tiempo de descanso personal y cuidado de sí misma. El siguiente párrafo resulta muy elocuente en ese sentido:

"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... ¿vale? Pero por otro lado... bueno, pues... entonces, lo que yo hablaba el otro día con otra... madre trabajadora, estábamos en medio de una conversación por chat, divertida, de aquí dentro... y yo le decía a ella: "¡Va! Eres una pringada, que estás trabajando a las 11 de la noche". Y ella me decía: "Y tú más, que te he visto muchos días, trabajando". Tenemos un... un mensa... como una... un sistema de chat, que nos muestra la presencia, ¿no?" EP_010_ingeniera_teletrabajo parcial

Por tanto, el teletrabajo permite una buena actividad de conciliación, pero su peaje o coste es elevadísimo. Supone multiplicar las horas de trabajo, ya sea remunerado o doméstico-familiar, y casi anular el tiempo de dedicación a una misma.

"Yo creo que en principio sí, lo que pasa que pagamos un precio, claro. Pero, o sea, así, en abstracto, sí, yo estaría de acuerdo. Ahora, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, implica... pues yo que sé, trabajar de 11 de la noche a 3 de la mañana, porque estás conectada, y claro que concilias, sí, sí. Gracias al teletrabajo concilias, pero... que eso, que... yo creo que... yo al menos siento que pagamos un precio. Yo también tuve el permiso por tener un bebé hasta el año, entonces venía por las mañanas y por la tarde podía teletrabajar... entonces, claro, el teletrabajo de la tarde se convertía en ir a buscar a los niños, ¡estupendo! Los disfrutabas, muy bien, pero cuando se iban a dormir entonces comenzaba tu jornada. Entonces, claro, era triplicar, porque es verdad que puedes hacer de madre y es estupendo, pero bueno,

haces de madre, de, de... profesional, de tal y entonces, bueno..."
GD3_007_profesora universitaria_teletrabajo parcial

"A costa de horas de la noche, ¿no? (riu)" GD3_008_ responsable
producción_teletrabajo parcial

"Sí, a costa de horas de la noche, a costa de tus horas, ¿no? De no ponerte cremita después de la ducha, en fin, cositas de estas que... (riu) entonces... pero vaya, yo sí, yo estaría de acuerdo." GD3_007_profesora
universitaria_teletrabajo parcial

No obstante, como decíamos hace un instante, a pesar de estas sensaciones de sobrecarga y desbordamiento, la valoración del teletrabajo siempre acaba siendo positiva. No nos resistimos a cerrar este pequeño apartado con un pequeño fragmento que deja clara esta situación ambivalente:

"Això sí que de vegades t'has d'intentar... o sigui, tu mateixa dir: no, ara estic amb el nen, i després ja ho faré. Per això estic fent teletreball, no? I... el que sí, com et deia ella, jo faig una valoració molt positiva. O sigui, encara que, de vegades m'he estressat, és més cansat, o sigui, són les 10 i dius: estic dormint ja. O sigui, perquè... les dos coses, ja m'han desbordat"
GD7_049_directora gestión colaboradores_teletrabajo parcial

- La liberación.

El teletrabajo supone una sobrecarga, es cierto, así lo declaran nuestras entrevistadas, pero no es menos cierto que, también, implica una liberación. Tal sensación está ligada básicamente a dos cuestiones. La primera es el control del tiempo.

"Perds moltes coses, eh! Després ja anirem parlant, no? Però jo crec que n'he guanyat moltíssimes, no? I que ara no vull renunciar."
(GD8_057_psicóloga_teletrabajo parcial)

"Control del temps, no? També..." (GD8_056_directora servicio
audiovisual_teletrabajo parcial)

"Per exemple, control del temps..." (GD8_057_psicóloga_teletrabajo parcial)

Y la segunda hace referencia a la facultad que adquiere una misma para actuar y decidir en función de criterios propios, sin supeditarse o subordinarse a criterios ajenos:

“... Al món de l'empresa... jo penso que... et dóna... et retorna una mica de llibertat. Jo penso que el teletreball, ben concebut, ben... seria realment una bona fórmula...” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

Semejante independencia y autonomía para decidir sobre cómo distribuir el tiempo, las tareas, el espacio, etc. compensa, a la mayoría de nuestras entrevistadas, la sobrecarga a la que nos referíamos en el epígrafe anterior. El teletrabajo provoca un exceso de actividad durante el día, pero también la agradable sensación de haberse librado de una serie de ataduras directamente relacionadas con la rigidez horaria que impone la dinámica del actual mercado laboral. A esto se suma la percepción de haber ganado libertad de movimiento, capacidad de decisión y actuación ante cuestiones y problemáticas cotidianas.

5.5.2. Refuerzo rol tradicional - Realización personal

El anterior eje aparece estrechamente relacionado con otra tensión. Nuestras entrevistadas, por un lado, denuncian el peligro de que el teletrabajo refuerce el rol tradicional de la mujer como principal responsable del ámbito familiar y doméstico, y, por otro, señalan que esa modalidad de trabajo afianza cierta realización personal como madres y trabajadoras en tanto que simultanear la atención a la familia con el mantenimiento de aspiraciones profesionales.

- Refuerzo del rol tradicional

Como acabamos de comentar, nuestras teletrabajadoras manifiestan una preocupación en torno al peligro que puede suponer que el teletrabajo signifique intensificar el rol “naturalmente” atribuido a la mujer en el ámbito doméstico y familiar. Dado que el teletrabajo se realiza, la mayoría de las ocasiones, en el hogar, advierten que se podría generar un retorno de la mujer al ámbito privado. Este riesgo tiene que ver, básicamente, con la pérdida de representación en el ámbito laboral, la disminución de posibilidades de promoción y, por tanto, de acceso a puestos de responsabilidad. El siguiente extracto lo deja muy claro:

“Jo per exemple, com a... com a... com a forma de treballar, jo ho triaria, com a forma de treballar, però el que vull dir que... que... evidentment aquest rol ja era previ, està clar, però... el que vull dir que... suma y sigue. I aleshores, mmm... no sé si el teletreball encara, ah... perquè bueno, de la... de l'altra manera, físicament a l'empresa, vull dir... ja t'encarregues de tot igual i d'aquesta manera, el que no sé si encara te n'encarregues més o no. (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

A esta situación, denuncian que se suma, por parte del entorno familiar más inedito (especialmente la pareja) una mala comprensión de lo que significa la posibilidad de autoorganizarse en el ámbito del teletrabajo. Esta situación se glosa perfectamente con la expresión: “como tú te lo montas, pues ya podrás hacerlo.”

“No únicament. No, evidentment que no. Hi ha un tema cultural, un tema de rol i un tema de lloc, però que... que el teletreball, com què encara això ho tenim, vull dir, falta molta... molta qüestió... molt temps per treballar que el rols comencin a igual... a equiparar-se, doncs això encara sembla que sigui més excusa per dir: “Bueno, tu ja t'ho pots organitzar, tu tens temps”, i aleshores... per part del... del comp... dels companys o... o en general, inclòs per part dels comp... parlo dels companys com a... com a... company sentimental. O quan parlo dels companys de feina, és com, el tema aquell de: “Bueno, tu ja t'ho pots muntar, com què tu pots fer els horaris que vulguis, pues ja pots anar a recollir, a buscar i fer”. (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

Evidentemente, este riesgo deriva directamente del hecho de que la mayoría de trabajadores/as que se acogen al teletrabajo son mujeres. Semejante evento puede acabar estableciendo asociaciones directas entre el teletrabajo, el cuidado del ámbito doméstico y la mujer. Relación que, como habrá intuido el lector, supone un refuerzo directo y claro del papel tradicional de la mujer. Además, todo esto desencadena situaciones de desigualdad laboral en el momento de acogerse al teletrabajo, de discriminación en las promociones o desequilibrios salariales.

“De què, d'alguna manera, és molt bo, i evidentment és bo que les empreses potenciïn el teletreball però que... que majoritàriament l'agafen les dones, que no trobes pocs homes que teletreballin i tenen que... teletreball associat a

cura de nens, a què, d'alguna manera doncs acaba reproduint aquest model que... que impera i és el que tenim.” (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

La anterior relación también puede potenciar el rechazo por parte del sector masculino de la modalidad del teletrabajo.

“a veure, a mi m'agradaria fer una reflexió, perquè com he estat estudiant... des de recursos humans, ja que despleguem aquestes polítiques tan innovadores de teletreball i conciliació, allò que vas mirant dades i penses: “Bueno, qui s'acull després al teletreball?”. I mires les estadístiques, i la majoria són ties. Els homes també es podrien acollir al teletreball, els homes també es podrien acollir a la reducció de jornada per fills menors de vuit anys, els homes també podrien apuntar-se a la flexibilitat d'horaris i penses: “Buf! Només ho fan les dones”. I és curiós, perquè a més en aquesta casa, sempre s'ha fet molta... política d'igualtat, és curiós, mires i després penses: “Mira, només s'ho agafen les ties”. (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

Efectivamente, los discursos de nuestras entrevistadas plantean claramente el siguiente interrogante: ¿no constituirá el teletrabajo la excusa perfecta para perpetuar la tradicional distribución de roles? En el siguiente párrafo se expresan con meridiana claridad en ese sentido:

“En tot cas, això per plantejar, però, el que volia matisar és que, quan tu estaves dient ara, que també, depenia molt del rol i del rol de l'home, la pregunta és si tot això és fruit del teletreball o senzillament el teletreball està fent una solució bona a aquests rols repartits ja a la societat, no? Vull dir, que és lo que tu preguntaves, no? És com a conseqüència del teletreball o al revés? El teletreball és una excusa perfecta... per al marit poder-li dir: “Pues mira, pues teletreballa perquè així podràs fer tot això que vull que facis i que no pots fer perquè treballes a...”, pues no, treballa a casa, i què és conseqüència de què, no? En tot cas era dir, bueno això, fins a quin punt, en el fons hi ha un substrat també de rols, vull dir més enllà de si el teletreball provoca o no provoca, segurament lo que estàs flexibilitzant coses que... bueno, altres rols o altres coses, no? (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

Relacionado estrechamente con el anterior interrogante se define otro no menos interesante. Éste tiene que ver con la cuestión de si la mujer que teletrabaja reproduce de una forma pasiva, o es una decisión libre y abiertamente pactada con su pareja, el mencionado rol. Los siguientes extractos definen perfectamente esa pregunta:

“Quan han sortit... quan han sortit articles sobre aquest tema i sobre... a veure, jo no és que hagi llegit molt, no? Però bueno, s’ha parlat de què moltes professionals, que si advocades, que si tal, que si estaven tot el dia a l’empresa, que si... arquitectes, que si pim, que si pam, i clar, bueno... tenen nens, vale? I a... aquest... aquestes professionals, en aquell moment es tiraven dotze hores a l’empresa, una de les opcions que han pres, ha sigut el teletreball. O... muntar-se pel seu compte.” (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“Perquè ja d’entrada accepten el rol de: “Ostres! Tinc nens...”. (GD5_020_ directora grupo operativo_ teletrabajo parcial)

“Evidentment, evidentment, però per això dic que...” (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“Per tant, el teletreball és la solució, però elles d’entrada ja han acceptat el rol, el mal ja el tenen...” (GD5_020_ directora grupo operativo_ teletrabajo parcial)

“No, el rol ja el tenen però que...” (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“A lo millor no és un rol, a lo millor és una decisió pactada. (GD5_023_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“Sí, sí...” (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“No, no ho he dit tan despectiu, lo de rol, eh? Vull dir, que és un rol, per això. (GD5_020_ directora grupo operativo_ teletrabajo parcial)

“Però és que... és que... jo crec que la dona no ha deixat de... de ser, de ser la líder en això mai.” (GD10_064_ lingüista_ teletrabajo tiempo completo)

"... clar... sí, però que de vegades, vull dir... el fet de... que una cosa és que el fet de teletreball... de teletreballar, i tu vulguis anar a buscar aquest nen, vale? Una cosa és això, i una altra cosa és que ja... t'ho deleguin directament pel fet de que teletreballes. Penso que són dos temes diferents." (GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

Como se observa, ese interrogante está sometido a una tremenda tensión de fuerzas y su respuesta no es evidente. En algunos casos parece que prevalece una asignación pasiva y en otras una decisión voluntaria.

"No, no, no, però amb aquest comentari... jo t'explico, perquè és un comentari al voltant dels rols, també, i l'entorn social, és a dir, lo que sortia abans una mica era dir: "Sembla ser que el teletreball és l'excusa perfecta... per no deixar-nos sortir de... d'això", no? En canvi, jo plantejo, justament, que jo faig teletreball per anar a buscar als nens, al cole. Vale. Jo, la meva... jo el que et voldria dir, lo dels rols, no sé si és previ, o no. Si tu et deixes... el teletreball i l'excusa que calgui. Però si no et deixes, ni amb teletreball, és a dir, jo teletreballo el dilluns i vaig a buscar els nens al cole, però dimarts em vaig al gimnàs, i dijous, també. Però, és a dir, jo tinc pactat unes disposicions de dos dies a la setmana que voy yo, y me apaño yo con la canguero o como puedo, i dos dies a la setmana fan ells. A mi el teletreball no li serveix amb ell d'excusa per dir-me que faci res (riu) perquè ja tenim pactat que jo, el teletreball el faig servir per anar a buscar els nens, perquè és la tarda que jo m'encarrego, i al vespre tal, però després... saps, vull dir que... que sí que és cert, que hi ha aquest risc de dir: "Bueno, el teletreball pot servir per moltes dones o homes que no tenen equilibri", per dir: "Home, com que tu ara fas jornades reduïdes, o teletreball", pues, clar, vull dir, però que és abans. Si tu ja no... si tu ja tens una mica l'equilibri, ni teletreball, ni..." (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

- La realización personal

Junto a esta problematización que ellas mismas se hacen sobre los efectos perniciosos que el teletrabajo puede tener sobre la intensificación de la responsabilidad exclusiva que se le atribuye a la mujer de las tareas domésticas y familiares aparece, también, una intensa sensación de realización personal. El hecho

de poder satisfacer sus aspiraciones profesionales familiares les provoca una profunda sensación de plenitud personal.

“Perquè en el meu cas, si voleu us ho explico, per mi va ser una solució. Perquè això, responsable de recursos humans, les hores que fessin falta, em quedo embarassada, llavors, molt bé, teletreball, autònom, vaig compaginar les dos coses, faig la tira de feina, em trobo amb un bebè que me n’he de fer càrrec jo, molt bé, passen tres anys i li dic al meu marit: “Mira, guapo! Aquí et quedes!”. Clar, de l’altre manera, a mi el teletreball i el dir: “Bueno, m’estic trobant una situació que m’he de fer càrrec jo del nen, que no m’estan ajudant en res, que tot són exigències, que mil coses, mil coses”, pues arribes a prendre una decisió, que mira, a mi també em va ajudar. I que al cap dels anys dic: “Pues sort que vaig fer això”.” (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

“O sigui, és una solució de: “Ja que, físicament, no puc i no dono l’abast, i tal, com a mínim tindrè flexibilitat...”. (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

“Exacte, i ho faré...” (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

“... per... i aniré menys ofegada.” (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

En este sentido, el teletrabajo se conforma como una gran oportunidad para la realización personal al permitir acompañar en los momentos oportunos a sus hijos, planificar tareas domésticas personales cuando más conviene, atender asuntos familiares en el momento en que aparecen, etc. Y todo esto se realiza sin la necesidad o imperativo de dar demasiadas explicaciones o justificaciones a los/as superiores/as, ni pedir favores a los compañeros.

“Es que... en el principio, es que... yo estoy muy contenta y son bastante... 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.”
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

5.5.3. Parche de carencias laborales - Excelente modalidad laboral

La anterior valoración permite que nuestras entrevistadas, a renglón seguido, sean capaces de realizar en su discurso una valoración sociocultural del teletrabajo. En ese sentido, definen otra nueva tensión al considerar la modalidad laboral que nos ocupa un excelente recurso ocupacional y, al mismo tiempo, una tapadera que oculta graves carencias en la estructura sociolaboral de nuestra cultura.

- El teletrabajo como parche-tapadera.

Si gracias al teletrabajo la mujer asume toda la carga laboral remunerada y no remunerada, corremos el peligro de ralentizar o bloquear la modificación de las jornadas y los horarios laborales para compatibilizarlos con el ámbito familiar. Es decir, se despliega el riesgo de que se bloquee la percepción de que se necesitan más guarderías, ayudas para transporte, etc., que permitan la conciliación entre la vida laboral y la familiar y social. En ese sentido, el teletrabajo podría encerrar el efecto no deseado de anular otro tipo de medidas que ayudan en el proceo de conciliación.

“O sigui, no... no posarem més... llars d'infants, o... farem uns horaris, no sé, no? O no escurçarem les hores o no... no ens inventarem una altra fórmula, no? Amb lo que ja tenim, doncs no sé, que la senyora es quedi a casa, perquè total, és la que tindrà el sentiment de culpa i voldrà estar amb els fills i li amoïna no conèixer al tutor i no sé quines coses més... i... i al final, pues bueno: “Mira, t’oferim que puguis fer això”, no? I que ja tens aquest xip o no sé què tens, aquesta tara genètica, doncs a més de treballar, faràs mil coses més, no? Però al final acaba sent una trampa més, no? Jo crec que... tot i que... això, tot i que neix amb bona voluntat i és una bona idea, no? Però al final l’ús que es dona...” (GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

- Excelente modalidad laboral

Mas el anterior riesgo no anula que el teletrabajo se presente como una excelente modalidad laboral. Constituiría, de esa manera, una fantástica forma de organización de la jornada laboral en sí misma. Esto lleva a nuestras entrevistadas a vindicar una regulación del mismo para poder masificarlo, es decir, para ofrecérselo a todos/as los trabajadores/as que deseen acogerse a su lógica. El siguiente extracto ilustra lo afirmado:

“No, en el fons, la idea aquesta és veritat, que es... es tapen... altres coses que tindrien altra solució, no? Com això de... de reducció de... en general de... d'horaris, tenir una distribució del temps, en general, de la societat, diferent, es tapen amb aquestes solucions. El que passa és que jo ho veig bé. Aquestes fórmules de... de compaginar treball, això, empreses que compaginin treball presencial i treball així, com ho fas tu, ho trobo... ho trobo molt bona idea. Bé, penso que hauria de ser, casi, casi... obligatori, per homes i dones, a la majoria de les empreses, eh... això, eh? Dic, homes i dones, vull dir, que els hi facin fer, allò... un dia, dos dies, de... de teletreball. Cas... bueno, en els casos que sigui possible, evidentment, no? Bueno, clar, hi ha feines que no, però... jo penso que d'aquesta manera aprendríem, no? No sé, el valor de certes coses i que fos... i... i també regular-ho, no? Perquè... jo crec que no està... gaire regulat, no? Però bueno. I seria... seria molt bona idea, no? (riu)” (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

5.5.4. Renuncia profesional - Oportunidad laboral

La última gran tensión que hemos detectado se establece entre el teletrabajo como una manera de renunciar a ciertas aspiraciones profesionales o como una oportunidad laboral con total valor en sí misma. Como el lector intuirá, se deriva directamente de la anterior valoración sociocultural.

- La renuncia profesional.

La mayoría de empresas y organizaciones utilizan criterios basados en la presencialidad a la hora de valorar el trabajo de sus profesionales y, como consecuencia, establecer políticas de ascensos o promociones. Nuestras

entrevistadas conoce bien esta lógica y denuncian que el teletrabajo, en ese sentido, puede significar una renuncia profesional. De todas formas, la mayoría reconocen que ésta la realizan de manera consciente y explícita. La disponibilidad familiar y social que les ofrece teletrabajar acaba compensando cualquier tipo de pérdida profesional. Cuando inician la etapa de teletrabajadoras descubren que algunos puestos y responsabilidades comienzan a dejar de estar a su alcance, a veces, incluso, los compañeros les comentan que están quemando su carrera profesional y, también, manifiestan que se sienten etiquetadas y estigmatizadas por teletrabajar. Todas estas cuestiones, en multitud de ocasiones, son expresadas abiertamente por los/as compañeros/as e incluso por los/as directivos/as.

Jo he fet una opció, que és renunciar, diguem-ne, a fer una carrera acadèmica, o professional... diguem-ne eh... ambiciosa, d'acord? Llavors això implica, doncs que faig projectes molt acotats..."

(GD2_071_investigadora_teletrabajo parcial)

"I al final, el que guanyes per un cantó, ho perds per un altre. I llavors, també una mica és allò, valorar cadascú segons com li afecti, quin pes específic dóna a cada parcel·la de la seva vida."

(GD6_042_jefa de secció y tesorera ayuntamiento_teletrabajo parcial)

"... t'ajuda a tu, no? Com a dona, a poder fer o simultanejar pues les teves responsabilitats professionals i les teves familiars, però realment també, et posa topalls per moltes coses. Perquè t'impedeix doncs... bueno, pues has de dir, has de renunciar a coses, per tant sí que és veritat que t'ajuda, i has de ser molt conscient de que ho fas per tu, per la vessant que vols potenciar en aquell moment, que és la de mare, i renunciar a certes coses. Per tant, si que hi ha renúncies, professionals, perquè d'alguna manera... el món professional doncs... al que està orientat, o el que valora, encara, perquè és... perquè segurament és molt masculí, és... doncs la presència en el lloc de treball."

(GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

La renuncia no sólo se relaciona con la carrera profesional, llega a todos los niveles de la vida organizacional.

"... Ara, clar, uhm, eh, professionalment el meu... em fa patir el futur, però el present, no... [...] però... ara, econòmicament no és el que era ni molt menys,

i que serà del meu futur, pues és la meva, és la meva preocupació, la única, el present no em fa patir, eh? Què seré quan sigui gran... més gran, vull dir. (riu) [...] jo, clar, jo ho gaudeixo, em sento megafortunada, per poder fer això, que no sóc afortunada, he renunciat, vull dir, eh? I he renunciat a... a una seguretat social, molt més important, amb una categoria professional, i... i a una possibilitat de reincorporar-me, que a lo millor no podré [...] L'únic que pot passar per una parella, que ens divorciéssim, sóc jo la que quedo penjada econòmicament, perquè, tot lo que tenim muntat es financia ara més important per ell que per mi. Que no em preocupa, eh? Bueno, que tot pot passar, en aquesta vida. Però que en aquesta, penso, imagina com pot evolucionar, que jo estic una mica atrapadeta... que me'n sortiria, eh? Amb més o menys esforç o tal. Però això sí que ell, clar, ell, tindrà una bona pensió, com diu ell: "Jo tindrà una bona pensió", eh? Saps? Em diu, això sí que he renunciat." (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

Como se observa en este ejemplo, las preocupaciones principales consisten en el futuro, la pensión de jubilación, seguros de vida y diversas protecciones sociales.

- La oportunidad laboral

No obstante, el teletrabajo no deja de percibirse como una excelente oportunidad laboral. Para nuestras entrevistadas constituye la mejor de las promociones posibles, muchas enuncian que tiene más valor que una subida de sueldo.

"Pero yo creo que ya, en esta edad, y teniendo cargas familiares y tal, para mí, vamos, ha sido la mejor promoción. Yo... mira, bueno, yo he tenido mi subida y todo esto, pero aunque no me hubieran subido, yo estoy bien pagada con esto, muy bien pagada." (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

El teletrabajo es conceptualizado con expresiones del tipo: privilegio, premio, estar encantada, recompensa, avance fantástico, excelente... Tan ventajosa resulta esta modalidad laboral que una vez comienzan su desempeño ya no aciertan a imaginarse cómo serían sus vidas con cualquier otro sistema de desarrollo laboral.

"Sóc conscient que sóc una privilegiada, eh? Que... que... això no es pot donar per descomptat, o sigui que no... el que passa és que també és veritat

que... com més avantatges tens, més et costa... despendre't, no? O sigui, et trobes, que de cop... assumeixes que és normal, i qualsevol cosa que sigui per sota d'aquestes expectatives, et sembla horrorós.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

“[...] para mí era algo que me venía totalmente... era perfecto. (Ríe) Y... y desde entonces lo vengo haciendo. Y de hecho terminó la experiencia oficial, digamos, y... y yo le comenté que... que para mí, si ella no tenía inconveniente ni el director general tampoco... mmm... que para mí era... era básico, ¿no? Eh... ya me había, digamos, acostumbrado a esta forma de trabajar, las niñas también”. (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

5.5.5. El discurso de la valoración del teletrabajo

El discurso que hemos obtenido sobre el teletrabajo no es homogéneo, compacto, o lineal, más bien, todo lo contrario, aparece plagado de contradicciones, paradojas y tensiones. Esto muestra su enorme polisemia: libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza personalmente y puede ser una renuncia. Sin embargo, a pesar de esta rica complejidad, nuestras entrevistadas están de acuerdo en una cuestión determinada, los riesgos y potenciales efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que aporta.

“...No se puede quitar de la agenda un instrumento tan potente como el teletrabajo simplemente porque hay unos riesgos.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

“Sí, sí, sí, sí. Quiero decir que yo, aunque despotriqué del teletrabajo y tal, que siempre lo he dicho: “Gracias, gracias, gracias que la podemos hacer...”. (GD3_007_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

Consideramos que la multiplicidad de significados que presenta la expresión “teletrabajo” en nuestras entrevistas no quedaría completa sin atender a las valoraciones que manifiestan que realizan sus superiores y compañeros.

a). La valoración del superior

En relación con las valoraciones que los/as superiores/as realizan sobre el teletrabajo, nuestras entrevistadas han expresado lo siguiente:

- Los/as superiores/as tienen miedo a que no respondas, a que no realices bien tu trabajo:

*“...que es mi gerente de ahora, eh... yo la conozco desde un hace un montón de años, y... ella me decía, pues lo que hablamos, que los gerentes tienen miedo de que tú no respondas en el teletrabajo como respondes aquí. Entonces ella, como me conoce hace muchos años, pues pensó que yo iba a responder igual... en casa que aquí. Y, bueno, de momento, pues mira, llevamos... un año y pico y no ha habido ningún problema”.
(EP_037_programadora_teletrabajo parcial)*

- Otras veces tienen miedo de que no tengas disponibilidad suficiente y no dediques todo el tiempo necesario:

*“... por la parte del... empleador, como si dijéramos, porque tiene miedo a que tú no lo hagas igual de bien aquí que allí. O que... no que lo hagas igual de bien que... eh... te dediques a hacer otras cosas en vez de trabajar. O a lo mejor que no tengas la disponibilidad que él quisiera, porque yo 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”.
(EP_037_programadora_teletrabajo parcial)*

- Del mismo modo denuncian que la mayoría de directivos desean ver físicamente a sus trabajadores, aunque no sepan muy bien por qué.

“Claro, claro, que no te pongan obstáculos, medios para hacerlo más fácil que no... que no molestan a nadie, que no perjudican a nadie, pues estupendo... en fin... porque a veces negarse, ni... yo creo, no lo sé, no es mi caso, pero supongo que algunos jefes, algunos responsables se habrán negado, pero no por... por nada de... práctico de... sino porque no quiero. De decir: “No quiero

que te quedes en casa, aunque el trabajo sea el mismo, o incluso mayor, ¿no? Yo no quiero que te quedes en casa, no quiero... darte... esa opción”, esa facilidad, ya... “¿qué haces? no te muevas, ponte... ponte ahí, que yo te vea”, ¿no?” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

En la línea de lo anterior, se constata que el teletrabajo provoca mucha inseguridad en los mencionados directivos/as. Para ellos supone la pérdida de control sobre parte de la fuerza de trabajo y del proceso productivo. De hecho, algunos incluso consideran que esa modalidad laboral no deja de ser una manera de “escaquearse” de las responsabilidades laborales.

“Quizás un poco, el control. Esa imposibilidad de controlar a las personas, no les tenía tan contentos, aunque...” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Jo crec que encara, culturalment, no hem avançat amb la percepció de què si estàs fent teletreball, estàs fent teletreball, no t'estàs escaquejant, no? Jo crec que la cultura aquesta de dir: teletreball, no estàs treballant, encara està molt arraigada, o al menys en l'entorn més proper en el que jo estic vinculada, no?” (GD7_052_profesora universitària _teletrabajo parcial)

- Siguiendo con la lógica de lo que acabamos de comentar, nuestras entrevistadas han manifestado que una cosa es lo que se dice oficialmente en las políticas de empresa y otra, bien diferente, las dinámicas reales de funcionamiento, en éstas prima una fuerte cultura de la presencialidad.

“No, no és política d'empresa. És més, conec gent que li aniria molt bé, molt bé tenir-ho, i no li concedeixen. Jo tinc la sort de tenir sempre mànagers estrangers, que ho han entès perfectament, que ells també ho fan, que el tot l'equip, el meu equip està a Estats Units, està a Singapur, vull dir, que tant se'ls hi fa on treballi, però que he de fer la meua feina, i... a XXX se suposa que treballes per objectius, pues si tu fas el que has de fer, no els importa on ho facis. Ja et dic, si és un equip local, la cosa canvia, i tota aquesta política teòrica, no funciona. No. Vamos, casi, casi, m'atreveixo a generalitzar (riu)” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

b). La valoración de los/as compañeros/as

También resulta muy interesante lo que manifiestan nuestras entrevistadas sobre la valoración que suelen realizar sus compañeros/as cuando conocen la opción que han tomado.

A veces hablan del teletrabajo en términos de 'chollo', manifestando cierta envidia, lo definen como algo con muchas ventajas y que supone muy poco esfuerzo. Tales comentarios suponen una enorme paradoja, las personas que enjuician de esa manera tienen a su alcance la posibilidad de acogerse a esta modalidad ocupacional y, a pesar de lo que afirman, no lo hacen.

“...Te puede aislar, si es muy... mucho tiempo. Y... pues eso, a veces la opinión, la opinión de los compañeros o del jefe, de los que están a tu alrededor. De decir: “De que vaya chollo”. (Ríe)” (EP_técnica de gestión_teletrabajo parcial)

“...Entonces te digo que la gente realmente no quiere, y que del dicho al hecho hay una distancia que ella, seguro, lo sabe, en su alrededor, que dice: “¡Oh! Qué envidia, que bien, en su casa, en su casa”... pero luego a la hora de la verdad dicen: “Yo no puedo estar en casa” (EP_034_programadora_teletrabajo parcial)

5.5.6. El teletrabajo requiere un aprendizaje

Como hemos visto en el apartado anterior, el desconocimiento sobre el teletrabajo en el ámbito laboral es muy importante, sobre todo, porque no existe en las organizaciones una cultura laboral que lo facilite. Sin embargo, nuestras entrevistadas sostienen que para ellas el teletrabajo era algo desconocido a lo que se tuvieron que adaptar. Y lo hicieron sin ningún problema. Hablan, incluso, de un aprendizaje progresivo y una adaptación completa a una nueva disciplina, otros usos de la tecnología, etc. Por tanto, el teletrabajo no es una modalidad que per se signifique una opción más o menos negativa, más o menos adecuada. Su correcta y plena valoración exige pasar por el proceso de aprendizaje que se explicita en los siguientes extractos:

“Exigeix un nivell de maduresa del teletreball... no...”

(GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

“I cada vegada ho fas millor, i cada vegada jo fas millor.”

(GD7_049_directora gestión colaboradores _teletrabajo parcial)

“... sí, cal conciliar, l'únic és això, que al principi jo crec que costa. O al menos a mi, no? M'ha.... m'ha costat una mica.”

(GD7_048_directora grupo operativo _teletrabajo parcial)

Este aprendizaje tiene importantes consecuencias. Una de ellas es un enorme cambio mentalidad en relación con las tareas laborales. Se impone una fuerte autoconvicción de que no hay que trabajar en los horarios laborales convencionales y que puedes distribuirte de otra manera el tiempo; tal hecho puede provocar sentimientos de culpabilidad al constatar que en los horarios laborales convencionales se realizan tareas no estrictamente profesionales. Semejante situación ha provocado en nuestras entrevistadas un inevitable cambio en las rutinas de tiempo cotidianas. La reorganización del tiempo ha requerido una adaptación importante.

“...el teletrabajo es un modelo que obliga a modificar algunos hábitos, sobretodo obliga a modificar tus sistemas de trabajo y de relación y entonces necesitas más razón para querer estar.”

(EP_032_socia directora _teletrabajo parcial)

“ [...] estaves per ell, tenies que fer el sopar, no sé què, després a les 10 connectar-te i et semblava que si no et connectaves feies el gran crim, no? Vull dir, havia com un estrès afegit que... fins que no el superes o t'organitzes, o t'autogestiones el temps de manera diferent, crec que... al final acabes dient, ostres, quasi que no vull fer teletreball i... i ja m'organitzaré la vida d'una altra manera, no?” (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Las nuevas rutinas temporales se asocian, también, con otro tipo de transformaciones. Por ejemplo, con la posibilidad de realizar una previsión futura extrema o con el desarrollo de pautas de responsabilidad y disciplina rígidas.

“És el que et deia, el secret és estar superorganitzada... ho has de tenir tot molt, molt... com si fossin slots d'avions que han de sortir, doncs lo mateix..”

(EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

“El que està clar, és que has de ser molt responsable.”

(GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

“Això sí, el sentit de la responsabilitat i de la disciplina te l’has de muntar tu.”

(GD8_058_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Sí, sí... això, és molt diferent estar a una empresa...”

(GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

“... però sense que t’estressi, eh?”

(GD8_058_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“... que treballes igual, i tal, però treballa a casa... sempre... i a mi el primer, em passava al principi, que... sempre tenia que fer, però el fet d’estar a casa: ai! Pues miraré... no sé, coses com de casa que no hi estava, i recados i recaditos... bueno, això, a tot i això jo vaig fer dos canvis de casa. I clar... vull dir, sempre hi havia coses... i ostres, no. Ja ho faré. Ja ho faré, anem per parts i això t’obliga, una mica, a...”

(GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

5.5.7. Condiciones en el teletrabajo

Todo lo anterior supone, además, una explicitación de las condiciones que debe cumplir el ambiente de teletrabajo para desarrollarse de una forma óptima. Las más relevantes son:

- Planificación y evaluación del trabajo por objetivos. Esta condición es indispensable para autoorganizarte el tiempo de la forma más óptima posible.

“Perquè el teu treball de teletreball, de fet, no és hores, és resultats. [...] Llavors el que s’ha d’aconseguir és un resultat, és igual com t’organitzes...”

(GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)

- Confianza de los/as superiores/as en el teletrabajo como forma de organización laboral legítima y en la teletrabajadora como profesional que realizará el trabajo que se le ha encargado de la manera más profesional y adecuada.

*"[...] cadascú sigui responsable de la seva feina, perquè clar... el fet d'introduir teletreball també implica que l'organització confia en les persones, no?"
(GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)*

- Reglas del juego normativo que marquen cuándo y de qué manera puedes hacer teletrabajo. Nuestras entrevistadas reclaman la existencia de este marco normativo para que haya posibilidad de control por parte de la organización, pero también para facilitar la autoorganización de las tareas de una manera flexible.

*"Una mica com de control".
(GD3_008_responsable producción_teletrabajo parcial)*

"Una mica com de control no en el sentit pejoratiu de la paraula control, sinó també en el sentit del reconeixement [...] Però jo... jo al que em referia, i amb això estic d'acord amb tu, però, ha d'haver-hi un marc regulador, diguem-ne, que... que permeti que tots els treballadors, d'alguna manera, se'n puguin beneficiar, o del teletreball o de la conciliació."
(GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)

Como vemos las teletrabajadoras entrevistadas reclaman un 'control' de la organización en el sentido de supervisión del trabajo realizado que disipe las dudas de jefes, compañeros/as y otros agentes de la organización.

- Transparencia en las condiciones de teletrabajo. Se pide que los/as compañeros/as de trabajo y superiores/as tengan información clara sobre los horarios de teletrabajo para evitar sospechas y celos.

"No, jo penso que en el cas de les empreses sí que hauria d'haver-hi, eh... polítiques molt clares de... del teletreball i de l'activitat que es fa durant el teletreball." (GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)

- Disponer de un espacio de trabajo adecuado en casa:

“Una habitació pròpia, eh? Com la Virginia Wolf, necessitem una habitació pròpia.” (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

- Otra de las condiciones que consideran imprescindibles es que hombres y mujeres se acojan paritariamente:

“Sí, sí, sí. Després hi han... bueno, per mi hi ha dos variables també importants, és que... les empreses haurien d'impulsar que el teletreball fos més igualitari en el sentit de que homes i dones s'acollissin... paritàriament, no? I què... 80% de dones facin teletreball... que dels teletreballadors, 80% siguin dones i un 20% homes, bueno, pues no és que sigui preocupant, però s'ha de veure què, no?” (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

“...vull dir que si tothom tingués la consciència de que el teletreball és bo per totes les empreses, i per homes i per dones, pues segurament ens aniria millor, perquè ens combinaríem més. És què... és què sinó tota la càrrega cau en un, perquè l'altre està presencialment a la... a l'empresa.” (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

“...No, vull dir... segons la meva situació, teletreballaria, perquè saps que estan equiparats. Si el rol aquest, a priori, com li passa a moltes dones, no està equiparat: “Jo! No teletrabajo”. O sigui que...” (GD5_019_profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

- Que los diferentes estamentos de la organización se acojan a la modalidad del teletrabajo.

Con esta condición nuestras entrevistadas expresan que los estamentos más altos de la organización casi nunca se acogen al teletrabajo, con lo que implícitamente se transmite el mensaje que para prosperar en la organización siguen primando los criterios de presencialidad.

“...I després una altra cosa important, que és que el teletreball mai no serà vist molt positivament i mai no serà un element de reconeixement de la tasca del professional mentre les altes... la direcció, els comandaments intermitjos i l'alta direcció no s'acullin també... perquè això és així de clar. Mentre veiem

aquí als directius, que ningú fa teletreball i tots fan visibilitat 12 hores... doncs serà difícil que el teletreball sigui vist com un element... així, com positiu...”
(GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

5.6. Modelos de articulación de la tríada Trabajo-Familia-Ámbito Doméstico en el Teletrabajo.

En este apartado explicaremos la relación que se establece entre el tiempo de teletrabajo, el dedicado a la familia y al ámbito doméstico.

Las formas en que se articula la relación de esta tríada en el discurso de nuestras entrevistadas presenta una amplia variabilidad, que hemos estructurado en función de tres modelos: el modelo de la simultaneidad; el modelo de la intermitencia; y el modelo de los compartimentos estancos. Tales modelos no son excluyentes, es decir, nuestras entrevistadas los han utilizado en diferentes circunstancias, en función de las características y requerimientos de la situación.

5.6.1. Modelo de la simultaneidad

En el modelo de la simultaneidad teletrabajo y familia se superponen en un mismo espacio y momento. La valoración de este modelo por parte de nuestras entrevistadas difiere en función de las circunstancias y el aprendizaje adquirido que tengan a hora de trabajar bajo esta modalidad. De esta forma, encontramos en el discurso de nuestras entrevistadas dos ejes valorativos, el de la imposibilidad del modelo y el de su efectividad.

Primer eje valorativo: la imposibilidad del modelo

Nuestras entrevistadas han manifestado que este modelo lo intentaron utilizar al comienzo de la experiencia de teletrabajo, sin tener una experiencia previa en esta modalidad de trabajo y desconociendo las implicaciones de teletrabajar en casa.

“i... i clar, al fer molts anys... al principi em passava lo que a tu, que havia d'estar pel bebè, llavors hasta vaig dir bueno, pues... teletreballava a un espai al menjador, no? Pues un lloc al costat de la finestra, i tal... que aquí estaré molt còmoda, molt lluminosa i molt bé. Què va! O sigui, estava al costat de

*bebè, i tota l'estona estava anant a veure què li passava al bebè.”
(GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)*

La razón de utilizar este modelo proviene de la pretensión de abarcarlo todo, de intentar cumplir con las obligaciones laborales y las familiares, de hacer coexistir ambos ámbitos en un mismo vector espacio-temporal.

*“El meu té 4 anys, i ho vaig intentar un dia... i al menjador me'l vaig trobar...
era el caos, era el caos...” (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo
parcial)*

Según han manifestado nuestras entrevistadas, esta situación les generó una gran frustración y sentimiento de culpabilidad ya que rápidamente constataron la imposibilidad de ocuparse de forma efectiva de ambas responsabilidades. Todas concluyen que el aprendizaje que extrajeron de esta primera etapa consistió en acertar a organizarse y separar ambos ámbitos en el espacio y en el tiempo. Los modelos que comentaremos a continuación explican esta reorganización de su tiempo.

Segundo eje valorativo: el modelo es efectivo en ciertas circunstancias

Para nuestras entrevistadas el modelo de la simultaneidad es efectivo si se dan una serie de circunstancias:

a. tener hijos/as mayores

Consideran que simultanear trabajo y familia funciona si los/as hijos/as son mayores (siete años en adelante). En esta situación expresan que es posible trabajar con los/as hijos/as al lado, mientras estudian o juegan. Nuestras entrevistadas lo presentan como una forma de aprovechar el tiempo y acoplarse al ritmo y actividades de sus hijos/as. Plantean aunque cada uno esté a lo suyo el hecho de estar allí presente la reconforta, la simple presencia aunque no se produzca intervención alguna le compensa.

*“Por higiene mental procuro que la máquina esté apagada como más tarde a las 7 o así, pero bueno. Los niños llegan a casa, meriendo con ellos, pero como los niños son mayores, ya van a su bola, y a veces chequeo el correo [...] Si es que está todo mezclado. Yo no tengo que dar cuentas a nadie.”
(EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)*

b. niños/as de corta edad pero muy independientes.

El hecho de tener niños/as pequeños pero que sean muy independientes y responsables es otra de las circunstancias que posibilita simultanear teletrabajo y familia.

“No, jo tinc un ordinador al costat, el portàtil vell, l’he posat al costat en una tauleta... i estan allà i van fent puzzles i van jugant. I després també se’n cansen. Lo que fan és agafar el portàtil, i al menjador, que tenen una mena de sala de joguines, pues em poso al costat, els dissabtes al matí, eh? Doncs ells... i ells estan jugant... i... i, lo que no podem estar en sales separades, eh? Perquè ells han... t’han de veure”. (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

c. tareas mecánicas

La realización de tareas mecánicas que requieran una baja concentración es una constante en el discurso de nuestras entrevistadas cuando explican cómo teletrabajan en el marco de este modelo. Arguyen que si el trabajo es 'mecánico', como por ejemplo consultar el correo y contestarlo, no hay inconveniente en que las interrumpan. Cuando tienen que realizar otro tipo de trabajo más 'serio' o reflexivo se organizan de diferente manera.

“[...] llavors molts dels dies marxo d’hora i ho faig des de casa, perquè tinc dos nanos, i llavors encara que ja no tinc una dependència física perquè ja són grans, sí que els agrada, doncs, tenir-te a prop.[...] Però en el meu cas, aprofito que ells estan estudiant, llavors jo aprofito 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. Si algun dia que arribo més tard, doncs l’aparco i quan ja estan dormint, llavors és quan jo m’enganxo.[...] Sí, perquè no són petits. 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.” (EP_029_gerente_teletrabajo parcial)

d. simultaneidad impuesta por la situación.

El modelo de simultaneidad también se utiliza cuando surge algún imprevisto en el plano familiar, un buen ejemplo es la enfermedad de algún hijo/a, la ausencia de canguro, etc. Constituyen imprevistos doméstico-familiares en los que el teletrabajo se convierte en una magnífica estrategia de conciliación.

*“El tipus de feina, no? El tipus de feina, te'l poses. No sé, jo de vegades he tingut el nen malalt, i clar, com que no tinc ningú, me l'he hagut de quedar a casa. I... perquè jo la cangur només em pot venir de tardes, o sigui, també depèn, hi ha dies que a partir de les 4 o les 5 de la tarda, després ja... la tinc més estona i llavors, ja... clar, recupero el matí, no? Però, clar, vull dir, és fotut. Llavors penso: aviam, què puc fer? Tinc un nen bastant bo, eh? És molt tranquil·let. S'entreté molt amb... [...]... vídeos de la tele, s'entreté molt sol. Vull dir... fins i tot ja ha començat l'ordinador, amb el ratolí, ja sap... li poses coses de la Disney i pinta, i se sap imprimir... o sigui, entretens una estoneta cada cosa, i tu estàs a l'estudi i tu vas fent. Però clar, jo el que no puc fer en aquest moment és escriure... un article. Perquè clar, això necessites allò...”
(GD8_058_profesora universitaria _teletrabajo parcial)*

“Una cosa més mecànica”. (GD8_055_directora proyecto _teletrabajo parcial)

*“Què fas? Doncs, bueno, coses de missatges que són allò... saps, respondre, saps, allò... no sé, coses que ja te les distribueixes i dius: va, si aquest matí que estàs quatre hores, jo he d'estar amb ell aquí perquè ell està malalt... doncs faig coses d'aquestes. Però no deixo de fer feina”.
(GD8_058_profesora universitaria _teletrabajo parcial)*

Para la mayoría de nuestras entrevistadas, el modelo de simultaneidad no constituye la modalidad más óptima para teletrabajar. Como hemos observado, en muchas ocasiones se han referido a este modelo para ejemplificar lo inexpertas e ingenuas que eran cuando empezaron con este tipo de trabajo. Arguyen, en ese sentido, que se atrevían a intentar compaginar, en un mismo momento y espacio, el trabajo y la familia. Sin embargo, la valoran en el sentido de que les permite salvar determinadas situaciones difíciles, un buen ejemplo es el mencionado anteriormente: encontrarse ante un imprevisto familiar.

En definitiva, las fronteras entre el ámbito privado, la familia, el ámbito público y el trabajo se desdibujan, y tal evento sólo resulta positivo y beneficioso para nuestras entrevistadas en circunstancias muy específicas.

5.6.2. Modelo de la intermitencia

En el modelo de la intermitencia el teletrabajo, las tareas domésticas y familiares se suceden en intervalos de tiempo sucesivos, uno a continuación de otro, de forma intermitente, sin apenas mezclarse o superponerse.

La mayoría de nuestras entrevistadas intercalan en espacios y tiempos relativamente cortos el teletrabajo con las tareas domésticas. Para ellas esto constituye uno de los principales beneficios que aporta el teletrabajo.

“Sí, canvia totalment. 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.” (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

La intercalación del teletrabajo con las tareas domésticas las descarga de trabajo, pueden avanzar tareas de diversa índole que, de lo contrario, quedarían postpuestas en su realización.

“O sigui, quan em quedo a casa ja em quedo pensant i planificant que al matí faré tal cosa, per exemple treballar un parell d'hores, i després aniré a comprar i després continuaré i a la tarda tindrè un parell d'hores més.” (EP_039_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“No, lo que pasa es, eso, 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. Claro, esto llega un punto... el otro día hacíamos como broma con el término multitasqing. Eso, las teletrabajadoras, somos las

reinas del multitasquing, porque estamos en todo, todo el rato. Entonces te vas organizando, chas, chas, a trocitos. Es como si hicieras un puzzle. Ahora pongo esto, ahora hago esto otro, ahora aprovecho y... "aprovecho y" es como la frase de las teletrabajadoras. Aprovecho y... hago esto, y aprovecho y ahora haré esto. Y así vas organizándote, digamos".
(EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En la mayoría de ocasiones, esta combinación de responsabilidades es algo elegido por la teletrabajadora, no obstante, para otras es un evento no buscado o deseado, al menos de forma consciente. Nuestras entrevistadas han manifestado que es difícil sustraerse del significado de la casa como lugar doméstico-familiar, declaran que este uso prevalece y se impone sobre el nuevo significado atribuido al hogar como lugar de trabajo remunerado.

"... que treballes igual, i tal, però treballo a casa... sempre... i a mi el primer, em passava al principi, que... sempre tenia que fer, però el fet d'estar a casa: ai! Pues miraré... no sé, coses com de casa que no hi estava, i recados i recaditos... bueno, això, a tot i això jo vaig fer dos canvis de casa. I clar... vull dir, sempre hi havia coses... i ostres, no. Ja ho faré. Ja ho faré, anem per parts i això t'obliga, una mica, a..." (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

El principal peligro de la intermitencia consiste en intentar abarcarlo todo: lo laboral, lo familiar y lo doméstico y, por supuesto, trabajar. El corolario de esto es la aparición de jornadas interminables.

"Jo vaig dir, mira, jo d'aquest... no vindré. Bueno, vaig dir, jo no vindré, faré aquests dos dies teletreball. També era quan encara no n'havia après. Vaig treballar de les 8 del matí a les 12 de la nit. Treballant... posant una rentadora, fent el dinar, era tot el dia, o sigui... tot el dia... i al final vaig dir: això és impossible, com pot ser? Que en un mateix lloc... clar, tu estàs aquí i dius: ostres, m'he deixat d'estendre la roba. I és igual. Però tu estàs allà i veus, en el mateix lloc, veus els dos problemes (riuen) la ditada de la pantalla, que brut que està l'ordinador... quina pols aquí a la taula. I clar, aquells dos dies ho vaig passar fatal. Perquè vaig treballar el triple, em dóna la sensació de que vaig treballar molt." (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

El teletrabajo constituye, en el modelo de la intermitencia, una estrategia que concilia especialmente bien la actividad laboral y la intencionalidad del hogar. En pequeños intervalos se combinan tiempo de dedicación al teletrabajo y tiempo de atención a lo doméstico. Los intervalos en los que se intercalan ambos ámbitos suelen ser espacios de tiempo cortos, por esta razón la metáfora de la intermitencia resulta más oportuna que nociones como la de alternancia o sucesión.

“No, però poso una rentadora en el temps que estalvies d'anar en autobús fins a la feina.” (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

En este sentido, nuestras entrevistadas declaran que resulta fácil intercalar teletrabajo con tareas domésticas y, sin embargo, muy complicado intercalarlas con cuestiones familiares: resulta extremadamente difícil dedicarse a los/as hijos/as durante unos minutos y luego desaparecer para seguir trabajando. Esta cuestión se intensifica si los/as hijos/as son pequeños/as, en este caso desaparece la comprensión que pueden exhibir los más mayores.

Además, nuestras entrevistadas explicitan claramente que por parte del entorno familiar más cercano, sobre todo, de la pareja, existen presiones para que el teletrabajo siga la dinámica de este modelo.

“I... a veure. I demés, la gent no sé perquè, però... amb el rotllo de què teletreballes és : “Com que dimecres ets a casa, podries anar a casa a no sé què? No sóc a casa! Estic a la feina! Oblideu-vos”, no? O... no sé, encàrrecs... d'aquests... de... osti: “Quina sort, que dilluns estàs a casa, dimecres estàs a casa”. Pues no! “Ai! Que no he baixat al gos aquest matí, el podries baixar?” Pues no, que es pixi, ja ho netejaràs quan tornis, no? Pues estic a la feina, compta que és un dimarts, no? I no puc baixar al gos, tampoc, no? Aquests rotllos, no?” (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

Como vemos, la presión para que la teletrabajadora, por el hecho de encontrarse en el hogar, asuma pequeñas responsabilidades doméstico-familiares es continua. La gestión de los límites en este sentido es muy importante.

Cuando nuestras entrevistadas utilizan este modelo consideran que lo más importante es cumplir con los objetivos labores. Tal cosa está por encima del resto de responsabilidades, pero en la medida de sus posibilidades lo van intercalando con

alguna responsabilidad doméstica. El tiempo que le dedican a estas tareas lo asimilan, la mayoría de las veces, al tiempo que en la jornada laboral presencial se invierte en ir a tomar un café, hablar con los compañeros/as, etc., en definitiva, todo ese tiempo que no resulta estrictamente productivo en las organizaciones.

“Però tot és important, saps? La feina és lo principal per suposat, perquè, lo que diem, és lo que ens dóna de menjar, però com que m’ho vaig combinant, pues bueno, m’ho puc fer més tard o no. Si haig d’anar a fer una factura, està clar que lo primer és fer la factura, no? Però... vaig prioritzant, m’ho vaig combinant.” (EP_030_autónoma_teletrabajo tiempo completo)

Las fronteras entre el ámbito privado, es decir la familia, y el ámbito público, concretamente, el laboral, son relativamente claras y nítidas. Puesto que ambos se suceden de forma intermitente en breves intervalos de tiempo, muchas veces las fronteras que los separan se desdibujan, aunque siempre se manifiesta cierta tendencia a separarlos.

Como hemos comentado, teletrabajo y tareas domésticas se suceden de manera armoniosa; sin embargo, nuestras entrevistadas han manifestado explícitamente serias dificultades para intercalar el teletrabajo con las responsabilidades relacionadas con la familia. Esto provoca que para dedicar algo de tiempo a las mismas se recurra al tercer modelo: el de compartimentos estancos.

5.6.3. Modelo de compartimentos estancos

En este modelo el tiempo de teletrabajo y el dedicado a otras dimensiones de la vida de la trabajadora se divide de forma clara y concisa. El dedicado al teletrabajo está claramente definido y delimitado, separado por completo del resto de actividades familiares o domésticas. Los horarios tienen un principio y un fin muy precisos y ocupan un espacio muy delimitado del día. Las interferencias que puedan provocarse entre el trabajo, la familia y las tareas domésticas son mínimas o nulas.

Para las teletrabajadoras entrevistadas que se organizan compartimentando espacios suele resultar terriblemente incómodo mezclar trabajo, familia y tareas domésticas. Estos espacios se separan porque resulta imposible trabajar con la familia presente, el principal motivo aducido es que las interferencias familiares suelen ser constantes. De

la misma manera, consideran que cuando están con la familia quieren dedicarse plenamente a ella, sin interferencias por parte de los temas laborales.

“Normalment aprofito... eh, eh, els migdies o per anar a comprar, que no tinc els nens, o per anar al gimnàs, o per fer lo que, lo que hagi de fer. Perquè després quan, quan els nens estan a casa, me vull dedicar amb ells. (EP_030_autònoma_teletrabajo tiempo completo)

La simultaneidad del teletrabajo con la presencia de la familia o con otro tipo de tareas es considerada una absoluta imposibilidad, especialmente en los casos en los que es necesaria la comunicación directa vía teléfono o videoconferencia con otros compañeros de trabajo, o cuando el trabajo requiere una alta concentración.

“El que passa és que 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. O sigui... allò que diuen: “Ai! I potser tenir el fill... no”. 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”. I no.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

Al modelo de compartimentos se llega, en muchas ocasiones, después de haber comprobado cómo el modelo de simultaneidad o incluso el de intermitencia no ha funcionado.

“... Lo que passa és que tenia sort que era un bebè que dormia moltíssim, i clar, llavors feia els migdies, que tenia una siesta llarguíssima de tres hores, els vespres perquè feia la tesi, però clar, va ser una època en què jo... pues això, podia estar enviant missatges a les aules que era la una de la matinada. I va ser duríssim, eh? O sigui... mira, vaig tirar endavant la tira de coses i no sé com ho vaig fer, però va ser espantós, sí, sí, sí. O sigui, no, no, tampoc ho recomanaria això. I per això, poc a poc me vaig posar elements d'aquests d'organització, no? Del dir: “Me canvio d'espai, em poso en un despatx, aquí mira, ho sento, però una senyora que a mi em vingui dos hores a fer no sé

què, pues la necessito". O sigui, mesures com d'aquestes de dir: "Bueno... i de dedicar-me temps a mi", també. Pues mira, aquest dia, faré tal cosa que a mi m'agrada, i la resta... Però clar, dir: "Venga, me vuelco así", és dur, és dur". (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial)

En el modelo de compartimentos estancos hemos encontrado dos tipologías de organización: los compartimentos estancos inflexibles y los compartimentos estancos flexibles. A continuación explicamos en qué consisten cada uno de ellos.

5.6.3.1. Modelo de compartimentos estancos inflexible

En esta concreción del anterior modelo, los compartimentos son estancos en relación con la familia. Esta aseveración o situación es constante cuando se utiliza este modelo: el espacio y el tiempo de trabajo es, como ellas mismas expresan, 'sagrado'. Para las teletrabajadoras que utilizan este modelo de organización, el teletrabajo no es una estrategia de conciliación entre la vida laboral, personal, familiar y social. Su utilización no cumple precisamente este objetivo. Para conciliar recurre a la red familiar, a canguros o cuidadoras, a centros escolares y a actividades extraescolares.

La conciliación no es la motivación para acogerse a este esquema de trabajo. Imperan otras cuestiones como la economización de desplazamientos o la intensificación de la productividad.

"Sí, però el que vull fer veure, el que... el que... ara... torno a teoritzar, no? Jo, quan em poso a teletreballar, estic teletreballant. I tanco la porta del despatx, vale? I punt. I si el nen diu ah! Està el seu pare allà, és a dir... i si el nen... i si jo estic teletreballant, i només estic amb el nen, vale? Sí que... però per mi no és el mateix, vale? Aleshores... sí que, t'ho permet, i aleshores, evidentment pots conciliar vida laboral i vida familiar, però que jo... ah... ah... no, no el prenc així, el teletreball, que no sé si en un moment donat ho faria, però que no el prenc així." (GD5_019_ profesora consultora_ teletrabajo tiempo completo)

En la mayoría de las ocasiones, los horarios de teletrabajo suelen coincidir con la jornada laboral presencial de sus organizaciones. La teletrabajadora tiene una determinación clara sobre su horario y su espacio de teletrabajo. La familia suele entender esta actitud, hay un pacto familia-teletrabajadora que consiste en no molestar

o no interrumpir a no ser que ocurra algo muy grave. En las horas de teletrabajo el trabajo es lo prioritario, la familia, en esos momentos, sólo juega un papel ante alguna emergencia o situación de extrema necesidad.

“Sí, sí. 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.” (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial)

Nos ha resultado sumamente interesante constatar que la familia presenta un aprendizaje y conocimiento adquirido, está adiestrada en esa forma de proceder en el hogar y nunca molesta bajo ningún concepto.

Las entrevistadas que utilizan este modelo han explicitado la necesidad de utilizar alguna ayuda para el cuidado de la familia, normalmente una cuidadora-canguro, y también la de una persona que realice las tareas domésticas.

Resumiendo, los límites entre teletrabajo, familia y tareas domésticas son absolutamente claros, infranqueables, con fronteras impermeables, tanto en lo que respecta al tiempo como al espacio. Tales límites aparecen más definidos, si cabe, que en el caso de las actividades laborales presenciales en la empresa. En ésta siempre serán posibles eventos como una llamada telefónica u otro tipo de interferencias imprevistas, en el caso del modelo que nos ocupa tal eventualidad es reducido a su expresión más mínima.

5.6.3.2. Modelo de compartimentos estancos flexible

El modelo de compartimentos flexibles es una modalidad en la que los compartimentos aunque son estancos se flexibilizan en función de determinados horarios familiares.

“Pues me levanto a las ocho menos cuarto, me arreglo como si fuera a venir a la oficina, me pongo de punta en blanco, me pinto (ríe), desayunamos y a las ocho y media llevamos a las niñas, o... normalmente las llevamos mi marido y yo. Si no está mi marido porque se ha marchado de viaje, que es lo más habitual, las llevo yo, a las ocho y media a... a la ruta del autobús. Y a las nueve menos cuarto o así empiezo a trabajar. Trabajo, trabajo, trabajo, hasta que, más o menos, tengo hambre (ríe) que como, y luego... me suelo conectar otra vez, sobre las tres o así, hasta las cinco y media, que paro para

ir a recoger a las niñas. Y si me queda algo pendiente, pues continuo. Y si no me queda nada pendiente, paro. Eso no quita que algún mediodía uhum... 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.[...] Sí, me lo ajusto yo y se ajusta un poco al horario... de mis compañeros.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

En este ejemplo observamos que aunque familia y trabajo ocupan bloques de horario completamente diferenciados, los del trabajo se flexibilizan para hacerlos compatibles con la familia. La jornada laboral no equivale exactamente a la que se realizaría en la organización de forma presencial, más bien, se adapta a las necesidades familiares, aunque también es cierto que existe una fuerte tendencia a hacerla coincidir.

En este modelo la motivación para acogerse al teletrabajo suele ser la conciliación de la vida familiar, laboral, personal y social.

“Ara, en canvi, l'horari me l'organitzo jo, i m'organitzo la feina com puc. I... ara per exemple, doncs, aquest més de juliol tinc moltíssima feina, duta, iestic fent més hores que un rellotge... 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 juguïn, que on estic per ells, no? Bueno, doncs, estic a la piscina i... i ja em quedaré a la nit.” (EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)

En ese sentido, cuando nuestras entrevistadas han manifestado utilizar esta forma de organización del teletrabajo han manifestado recurrir al horario nocturno para teletrabajar, aprovechan el momento en que los/as niños/as duermen.

“És un tema en què jo estic treballant. El Nil no ho entén això, (riu) però ells sí. Llavors eh... jo a més a més, vull dir, 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. Vull dir que...interferències al teu fill de què jo surto, a... ventilar-me, que no ells. Sí que el nen doncs de vegades vol entrar i vol venir... i així, però en principi es mantenen bastant.” (EP_036_sociòloga_teletrabajo parcial)

Como vemos en el anterior ejemplo, la teletrabajadora tiene claro que sus horas de trabajo son sagradas, sin embargo reconoce que cuando se levanta para hacer un descanso puede jugar un momento con su hijo. Nuestras entrevistadas han valorado muy positivamente el poder dedicar estos momentos de descanso a las responsabilidades familiares, lo asemejan a una inversión de calidad en su tiempo y lo contraponen a los momentos de descanso que harían en su organización, descansos que para la mayoría constituyen un tiempo muerto o perdido para ellas.

Una característica recurrente en esta modalidad de organización del tiempo y del espacio de teletrabajo consiste en que la teletrabajadora está siempre dispuesta y preparada para teletrabajar. El siguiente fragmento muestra cómo la teletrabajadora aprovecha cualquier hueco que constituya una oportunidad para aislarse y trabajar.

“Jo el tinc aquest perill, eh? Però el gaudeixo, no el veig en negatiu, eh? A mi, anem de cap de setmana i jo me’n porto el portàtil, eh? I mentre som a casa els avis, si estan jugant amb els cosins i tot funciona... jo me’n vaig dos hores, saps? O puc estar allà, eh? Segons quines feines jo, m’he de concentrar, eh?” (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

Como se observa, familia y trabajo aparecen como dos ámbitos que se suceden a lo largo del día de manera nada traumática. Ambas dimensiones se adaptan como sucesos que se van intercalando de una manera bastante armónica en la vida cotidiana de estas teletrabajadoras.

5.6.4. La interrelación entre los tres modelos

Como comentábamos al inicio de este apartado, los modelos mencionados no son excluyentes entre sí, es decir, nuestras entrevistadas los han utilizado en diferentes circunstancias dependiendo de las características y la exigencia de la situación y el momento. En las páginas que siguen analizaremos las principales dimensiones que los interrelacionan, sus diferencias y similitudes.

5.6.4.1. *El papel de las circunstancias familiares*

Las circunstancias familiares constituyen una variable importante que permite el paso o evolución, en un momento determinado, de un modelo concreto a otro. En ese sentido, el modelo de la simultaneidad se convierte en un esquema de compartimentos estancos flexible cuando la teletrabajadora necesita una alta concentración o realizar un enorme volumen de trabajo y opta por la acción nocturna para no ser molestada bajo ninguna circunstancia por parte de su familia. El siguiente fragmento lo ilustra muy bien:

“Clar... és molt complicat... a veure, amb una nena petita, tre... o sigui treballar... a l'hora... que està ella. És que és clar, jo és que intento... i clar, per això és la dificultat i per això que s'ha d'estar, de vegades decidim... més hores a casa de la iaia, fins que jo... acabo de fer coses, però, quan està ella allà, pues clar, lo que passa és que poso allà, jo que sé, l'ordinador portàtil a la mateixa... a la sala d'estar amb ella i vas fent coses i... ella, pues, no sé, està jugant amb alguna cosa, i de tant en tant jugo amb ella o tal... berenar i continuo... poc, però... però clar, amb un nen petit, mmm... és més complicat treballar...” (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

El tener hijos/as mayores en lugar de pequeños se convierte en otra circunstancia que permite el despliegue de compartimentos estancos flexible. Los primeros pueden hacer una vida tan independiente que aunque se encuentren en el mismo espacio las actividades se diferencian y las interferencias son mínimas.

“Jo ho tinc fàcil: jo em poso el portàtil i ella el fix. Que és així. O sigui, hi ha dos possibilitats: o que estigui amb les seves amigues, i llavors ella està també treballant o fent deures, es que és un altre... és una altra... vivència totalment diferent. O estan les seves amigues, perquè a vegades venen a dinar a casa, llavors ja se'n van a fer deures. I els fan. De moment els fan. D'aquí uns anys ja no ho sé, però de moment els fan. I s'enganxen totes al Messenger en el fix, i jo desaparezco con mi portàtil, i me'n vaig a treballar. Això és un escenari habitual. O ella, sense amigues, està enganxada directament al Messenger, per això dic que com ens barallaven per l'ordinador, ja ho he solucionat, que és un portàtil i un fix. Clar, vosaltres això... però ja us tocarà, ja us tocarà! (riuen)” (GD4_015_responsable proyectos postgrado_teletrabajo parcial)

También hemos observado que el modelo de la intermitencia se convierte en uno de compartimentos estancos flexibles cuando los intervalos dedicados a cada dimensión de la vida cotidiana se alargan o extienden en el tiempo. Cuando existe, por ejemplo, un pico de trabajo resulta usual que se produzca esa transformación. De igual manera, tenemos que el modelo de compartimentos estancos flexible se torna inflexible cuando aparece el mencionado volumen de actividad y no se puede adaptar el tiempo a determinadas necesidades familiares. Y todos estos diferentes modelos se convierten en simultaneidad cuando no hay posibilidad de tener a nadie cuidando los hijos/as.

“ja, jo quan arribo, ja està el sopar fet i tot aquest rotllo, no? Però llavors, els dos dies que jo teletreballo, com que jaestic jo a casa i ja vaig... amb els nens amunt i avall, ell aprofita i va al gimnàs, aquests dies, no? Llavors, quan ell torna, és quan jo ja puc tancar la porta de l'estudi, i llavors no entra ningú. Però mentrestant, els nens estan per casa i jo teletreballo, a la tarda, quan ja surten del cole i totes les activitats extraescolars que tenim tots... i ells van entrant i sortint, no? Sobretot la nena: “Mare, mira això! Mama, no sé què?”. Està connectada amb el portàtil des de l'altra... “Mira, no puc imprimir!”. Això em pepina, que no sé què...! Llavors, en el moment que ell arriba, llavors és: “Deixeu la mama, que està treballant”, tanca la porta i llavors ja van fent i m'avisen a l'hora de sopar, no? Però clar, això és... res, una o dues hores, no? Quan necessito allargar més la jornada, si és que no he acabat durant el dia perquè ja m'he embolicat molt amb, pff... un munt d'encàrrecs, no? Llavors... sí, sí, ell s'implica, vamos, a tope, però clar dintre de les seves possibilitats del seu horari, no?” (GD2_073_secretaria de direcció_teletrabajo parcial)

En los tres modelos se constata un proceso destacado de resignificación del espacio familiar y, más concretamente, del hogar, por parte de la teletrabajadora. Una vez han realizado este proceso manifiestan que para ellas trabajar en casa o trabajar presencialmente en su organización se torna irrelevante. Sin embargo, conviene destacar que semejante resignificación es una tarea cuasi-pedagógica que muchas veces la teletrabajadora tiene que realizar con su entorno familiar más directo ante la incomprensión que muchas veces presentan los nuevos usos laborales. Si no se opera sobre ese desconocimiento, el entorno familiar se puede convertir en un grave problema ante la constante atribución de responsabilidades domésticas y familiares que se realizarán en el tiempo de teletrabajo. Tal evento se intensifica si el modelo que

se utiliza es el de simultaneidad o el de intermitencia. Por el contrario, el de compartimentos estancos presenta cierta protección contra esas eventualidades.

5.6.4.2. La distribución del tiempo de trabajo

Resultan sumamente interesantes las diferentes distribuciones del tiempo laboral que presentan nuestros modelos. Pueden emular la jornada laboral presencial, ofrecer una distribución propia, la posibilidad de una jornada laboral invertida, obligar a la realización de horas extraordinarias o coordinar tiempos de trabajo de diversos integrantes de la familia.

a. Emular la jornada laboral presencial:

Organización típica que se realiza en el modelo de los compartimentos estancos inflexible. Los siguientes fragmentos son muy claros al respecto:

“Els horaris que faig, depèn... també de la setmana que em trobo i les tasques que tinc planificades, però vaja, més o menys faig... faig l'horari com faria aquí. Des del moment que deixo al nen a l'escola a les nou, arribo a casa que són les 9 i cinc i em poso a teletreballar, i... a vegades, doncs descanso una mica per dinar, i... res, m'estiro 10 minuts, allò per dir, he descansat un moment, però fins i tot faig menys pausa que quan estic aquí, perquè normalment ja... t'ho deixes tot a punt i aquell dia dius: com que no em vull posar a cuinar ni res, diguéssim, et compres una... no una amanida així, però vull dir, aquelles, fins i tot l'enciam triat i tal, i... en un moment em preparo una amanida i mentre em preparo l'amanida i me la menjo s'està coent un tall de pollastre a la planxa, i la veritat és que... en mitja hora, tres quarts he dinat, o sigui, he fet el dinat, he dinat i he descansat.” (GD8_058_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

“[...] El teletreball és treballar però des de casa: ni posar rentadora...” (GD5_022_coordinadora logística _teletrabajo parcial)

b. Distribución propia:

La organización de una distribución propia del tiempo de teletrabajo es una posibilidad importante del modelo de compartimentos estancos flexible y del de la intermitencia.

Constituye, también, la imagen arquetípica que genera el teletrabajo en su definición más amplia y abstracta. Es un ejercicio mayoritario o especialmente buscado que está muy bien valorado por parte de nuestras entrevistadas.

“Jo crec que el que t’ajuda és a desplaçar les activitats en el temps, a veure... tu no pots variar les hores. O sigui, si els nens surten a les 4 i mitja, surten a les 4 i mitja, llavors, el que tu pots fer és el que faries a aquesta hora, ho desplaces. És com si fos una pel·lícula... bueno, és que jo sóc d’audiovisuals, no? Llavors tu agafes la pel·lícula i aquell... aquell espai que té la feina, la desplaces, i... perquè tu... a les deu de la nit el teu nen, o a les vuit, el teu nen està cansat...” (GD8_054_coordinadora proyectos_teletrabajo parcial)

“És que conciliar és això...” (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

“I llavors, bueno... per això, que el que fas és com... vas modificant, el teu... personalitzes el teu espai temporal.” (GD8_056_directora servicio audiovisual_teletrabajo parcial)

“Clar, però conciliar és això, perquè abans tu treballaves 8 hores, i arribaves a casa i estaves amb la família o no en funció de tal. I ara conciliar precisament es tracta d’adaptar l’horari de la família a l’horari de treball, que no estiguis 8 hores seguides en una feina...” (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

c. Jornada laboral invertida:

La jornada laboral invertida consiste en treballar utilitzant els tramos de temps que queden fora de la jornada laboral tradicional. Per exemple, aprofitar quan tots els membres de la família dormen, per la matinada, a primera hora, o per la nit, per realitzar la feina. És una opció important que ofereix el teletrabajo, no obstant, cal recordar que ni és la més desitjada ni la més valorada.

“I a mi, treballar a casa, no me’l pren, del meu temps, jo me’n vaig a dormir després d’ells, dormo vuit o nou hores, o set, eh? Depèn dels dies, m’aixeco a les cinc del matí i de cinc a vuit, pues jo puc treballar... jo això... és com... això no ho podria fer si és de nou a dos i de quatre a set. Perquè de nou a dos i de quatre a set vol dir que marxis a les vuit del matí de casa i que

abans de les vuit no arribes mai, eh?" (GD3_006_colaboradora acadèmica_teletrabajo parcial)

"...el teletreball aquest pues normalment són en hores en què ja, pues la teva vida familiar està ja tranquil·la, o sigui, a partir de les 10 de la nit (riu) i bé... normalment ja estàs cansat, quan arriba aquesta hora, però clar, es que sinó tampoc no pots... a la tarda la necessites per anar darrera pues a... buscar al nen al col·legi, fer les coses que hagi de preparar, i bueno... una miqueta això." (GD7_047_técnica administrativa_teletrabajo parcial)

d. Horas extraordinarias presenciales:

Hemos constatado que en algunos casos la realización de teletrabajo obliga a su usuaria a compensar con horas extraordinarias presenciales a su organización. Por supuesto, esta fórmula es otra manera de organizar el tiempo. No obstante, no suele compensar a la teletrabajadora y puede generar un efecto disuasorio en el momento de optar por la fórmula del teletrabajo.

"Jo aquesta tarda tinc teletreball com cada dijous a la tarda, i jo lo que faré és estar a les cinc a l'escola, a les cinc i mitja a ballet per portar a una, a les sis i mitja per portar a l'altra a ballet i comprant fruita i... i fent compres de coses fresques tota la tarda. I és lo que estaré fent a les meves hores de teletreball, però ahir vaig sortir a les nou de la nit de treballar aquí [...] i, i, i... bueno, i teletreball, ja et dic, quasi sempre el compenso aquí en hores extraordinàries. Sí que faig alguna cosa a casa, però sempre és correu, i... i no tinc horari tancat de treball a casa." (GD3_009_técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

e. Coordinación de tiempos laborales:

La teletrabajadora aprovecha el tiempo de trabajo de sus hijos/as para trabajar.

"Depèn de les edats dels nens, no? Jo en el meu cas, per exemple, un dia que aprofito molt és el diumenge a la tarda, perquè és un dia... sobretot a l'hivern, perquè és un... una... dia molt tonto, no? Pues el diumenge a la tarda: heu fet el... perquè els meus... clar, els dos grans ja són grans... heu fet els deures? Ah, em falta això... Molt bé, doncs ara tots treballem. Llavors, jo

treball i ells fan els deures. I llavors jo vaig corregint i així... I el diumenge a la tarda és un dia que... tinc per costum, a no ser que me n'hagi anat... pues, això... inclús, encara que no tingui feina perquè hagi... fet tota la setmana pues l'horari que tenia previst fer, una miqueta com... vaig a preparar-me el dilluns, no? Com fan els nens, vaig a veure que estiguin fets tots els deures, preparar-me la motxilla, tot... i llavors aprofitem tots junts. En el meu cas no necessito que estiguin dormint perquè ja són grans i... intentem compaginar... el... les... les hores de treball.” (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

5.6.4.3. La tensión público-privado

En los tres modelos mencionados subyace un implícito: en el teletrabajo se mezcla la vida laboral con la familiar-personal. De hecho, se pueden interpretar como el esfuerzo o acción que realizan las teletrabajadoras para ordenar y dar sentido a la mencionada relación. Los límites entre la esfera privada, constuida por la vida familiar y personal, y la esfera pública, conformada esencialmente por la vida laboral, se gestionan de diferente manera si se aplica un modelo de simultaneidad, intermitencia o modelos estancos. Así, podemos observar cómo en el primero ambas esferas se confunden, ya que quedan completamente imbricadas la una en la otra, o cómo en el tercero la teletrabajadora realiza un constante esfuerzo para que ambas esferas no se mezclen. A continuación explicaremos algunas de las principales características de la articulación que toma la tensión entre estos ámbitos y cómo la experimentan nuestras entrevistadas. En relación con todo esto, hemos detectado dos polos tremendamente diferenciados:

a. “Todo es trabajo”

La actividad laboral puede ocupar todo el espacio y la lógica personal-familiar, el trabajo se convierte, de este modo, en algo omnipresente en el hogar.

“Seria una mica la... no sé si disponibilitat laboral en totes hores y todo momento, perquè justament com està entès i plantejat com una flexibilització d'horari, i de... d'espai, no? De poder-te... pues justament s'acaba convertint en això, no? Jo tinc el meu horari aquí i però després a casa em connecto. Els dies que tinc teletreball formal, perquè tenim establert un dia, però tots els

altres dies també, perquè (riu) arribes a casa i tens el vici d'anar-te a connectar, no?" (GD5_020_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

Para sortear este peligro nuestras entrevistadas marcan límites, explicitan márgenes a su organización y así lo comunican.

"Sí. Entonces, pues también, parte de la disciplina es... aprender a decir que no, que a mí me cuesta mucho, pero hay que aprender a decir: "No". Hasta aquí llego, mi horario es éste, y a partir de aquí, yo, pues tengo mis cosas." (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

El teletrabajo puede tornarse tan omnipresente que las teletrabajadoras no pueden ni descansar o desconectar mientras comen, tiempo que en el caso de las ocupaciones laborales presenciales suele ser de descanso.

"Sí, perquè si estic a l'oficina, a l'hora de dinar, tranquil·lament pot ser una hora i mitja, i jo no estic al meu lloc. Estic dinant, i ho posa al Messenger... bueno, amb... amb l'instrument que ens comuniquem així més immediat, i tothom sap que jo no els contestaré. En canvi a casa, és que ja ni poso que estic dinant. De fet, a vegades sento "pim", missatge, i m'aixeco. Això no ho fas a l'oficina, no... no estàs pendent de l'ordinador, quan arribis ja..." (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

También explicitan cómo el teletrabajo, en estas situaciones, impide poner límites mentales entre el trabajo y la familia.

"Perquè el teletreball el que fa també és que té penitència, o sigui sempre tens aquí en ment... estàs pensant en la feina. Si vens a la feina i acabes a les sis trenta, t'oblides, de l'altra manera, encara que fem un esforç per desconectar mentalment, s'hi ha algun problema que et preocupa de la feina, saps que l'has de fer a les deu de la nit o quan decideixes, tu saps que l'has de fer, i fins a quin punt som capaços... les dones, de poder desconectar d'allò si estàs pendent... de... en cas de tenir fills, dels fills, i si tens pendent una altra cosa. De l'altra manera acabes i ja està, no? Per això dic que depèn molt del tipus de feina, també. O sigui, hi ha feines que es poden fer, no sé, a veure, per teletreball no sé què és podria fer de... que no fos producció intel·lectual, que fos una altra cosa, que tu la fas de manera mecànica, i ja està. Però si et

requereix un nivell cognitiu elevat i has d'estar pendent, no acabes de desconnectar mai.” (GD9_060_asistente direcció teletrabajo tiempo completo)

*“Bueno, al final queda todo mezclado, pero bueno... vaya, es difícil...”
(EP_003_diseñadora de contenidos multimedia teletrabajo tiempo completo)*

*“I lo que comentava ella, que jo crec que és molt difícil, òbviament, distingir temps de feina amb temps de... de fer altres coses, que es mescla tot, no? I en una mateixa hora, pues està fent... feina i està, això, no? Posant una rentadora i... i, bueno, és (riu) complicat, no?”
(GD2_072_periodista teletrabajo parcial)*

*“Sí, però el compenso per la llista d'avantatges, o sigui, si faig la balança queda compensada, però que no desconnectes mai...”
(EP_029_gerente teletrabajo parcial)*

En suma, destaca la gran frecuencia con la que nos expresan que el teletrabajo promueve e intensifica la dificultad de desconectar del trabajo, de poner una barrera clara que impida que los problemas laborales interfieran en las relaciones familiares.

Todo lo anterior es experimentado de dos maneras muy diferentes. Una primera vivencia manifiesta una gran incomodidad por el hecho de que la esfera laboral y la familiar se mezclen y convivan en un mismo eje espacio-temporal. El siguiente ejemplo es paradigmático de esta posición:

“Jo, jo penso com la ENT_041. I a part, penso que després hi ha el gust personal propi. Hi ha gent que no l'importa... jo ja he començat dient, per exemple, que a mi m'irrita especialment barrejar la vida personal i la familiar. Jo és que tinc la concepció de què he elegit a la vida ser dona treballadora, a part de tenir una vida familiar, i... crec que m'agrada la meva feina i em considero bastant responsable de la meva feina. Lo qual no vol que utilitza la feina per viure, la meva vida personal. Per la qual cosa, com que la feina és aquella eina que em permet viure a partir de les tres de la tarda la meva vida, no vull... barrejar la meva vida, no vull que s'immisceixi en la meva esfera privada, i això és una qüestió de gust personal. Em sento súper capaç de teletreballar a temps parcial, com diu la ENT_041, ho he fet, ni he patit l'àrea ni he patit jo, però és una cosa que... no vull. Jo a casa meva utilitzo molt el

meu ordinador, però l'utilitzo per coses pròpies, però completament pròpies. Inclòs, prefereixo, si alguna vegada tinc algo endarrerit, prefereixo venir a fer-ho aquí. Però això és una qüestió de gust personal, que també trobo que entra, en les coses..." (GD6_042_jefa de secció y tesorera ayuntamiento_teletrabajo parcial)

En cambio, en el siguiente fragmento observamos una posición antitética con la anterior: se define ventajas y disfrutes asociadas a la disolución de barreras.

"En canvi jo seria lo contrari." (GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

"Clar! Veus! Per això dic que és una decisió completament diferent..." (GD6_042_jefa de secció y tesorera ayuntamiento_teletrabajo parcial)

"Clar, és... clar, jo em dedico a la vida política, això també és a l'inrevés. Vull dir, la meva vida privada, en tinc poqueta, i la part de la meva vida, no... és vida pública... clar, jo, jo... a mi també em facilita molt, el fet de... de poder-t'ho combinar molt més, ja només amb el temps que teletreballo concretament, sinó la blackberry mateix. A mi el fet de contestar e-mails, mentres el nen està al parc, a mi em facilita la vida. Quanta gent diu: "És que se't barreja...". (GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

"No, a mi no, se'm barreja, jo no vull." (GD6_042_jefa de secció y tesorera ayuntamiento_teletrabajo parcial)

"No, no, tu no vols. En canvi a mi, em facilita, perquè... veig que ho puc fer en les dues... o vull emportar-me, doncs aquesta tarda tinc un acte, en comptes de... anar a trucar la cangur, pues me'n porto al Pau a la inauguració de l'exposició que hi ha a l'Agrupació Cultural Popular. Clar, són dues... dos estils." (GD6_041_concejala_teletrabajo parcial)

b. "Todo es familia"

En ocasiones, las teletrabajadoras tienen la sensación de su opción de desarrollo de la actividad laboral conlleva que la familia y lo doméstico impregnen todos sus espacios.

“Clar, és el problema, amb el teletreball, és el tema de com que estàs a casa, si ho veus brut, ho veus brut. I vols fer algo per solucionar-ho. Si veus que falta roba per rentar, si falta... el menjar no està prou fet... tot ho vols solucionar tu, i a la vegada la feina, i això costa, eh? Aprendre a dir: pues si això està brut, segueix brut.” GD10_065_directora departamento_teletrabajo tiempo

“Hombre, está claro es que si yo hago más cosas es porque estoy en casa y como hay veces que, pues eso, por la mañana tengo que hacer algo y estoy en casa y lo hago yo.” EP_034_programadora_teletrabajo parcial

Como se observa en estos ejemplos, el simple hecho de estar en casa amplifica la percepción de todas y cada una de las necesidades que demanda ese ámbito y, como consecuencia, se intentan satisfacer. Esta experiencia suele ser negativa porque se experimentan como una gran distorsión del tiempo laboral. Sin embargo, en ocasiones esta misma característica se torna positiva, observemos el siguiente ejemplo:

“La meva setze, i és lo que dius, hi ha dies que arriba, i no li parlis perquè no et vol dir res...” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

“... es tanca a l'habitació i apa. En canvi hi ha dies que et comença a explicar coses... i penses: “Aprofito i ho deixo tot”. (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

“I tu, i tu... tot allò que volies fer... se'n va. Perquè clar, una cosa empalma l'altra, ella i no sé i tal, i t'ha passat tota la tarda i dius: “Però bueno!” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Jo comptaria la implicació que tenim amb els fills, vulguis o no, eh?” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

“Sí, però bueno, que... que per una altra banda, això que tu comentaves, o sigui, tenir clar què és el que es vol, perquè sinó viuries una sensació de frustració brutal” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Aleshores, què dius? Bueno, pues per a mi és més important si la nena se'm posa a xerrar aquí.” (GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

“Clar, molt més important.” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

El hecho de estar en el hogar facilita que puedas dedicar tiempo, y un tiempo de calidad, a tus hijos/as, cosa que de otra manera se perdería irremediablemente.

5.7. Teletrabajo y presencialidad

Una dimensión muy importante del teletrabajo es su articulación con la jornada laboral presencial. Existe una imagen general en la que el primero aparece como una modalidad de trabajo exenta de cualquier tipo de presencialidad en la empresa u organización contratante. Nada más lejos de la realidad. La situación más habitual es que el teletrabajo se combine con algún tipo de jornada laboral presencial.

5.7.1. La jornada laboral en el teletrabajo

El porcentaje de la jornada laboral que se dedica al teletrabajo es muy variable y depende en gran medida de la relación que se establece con la existencia, o no, de presencialidad exigida en el puesto de trabajo. Hemos identificado tres tipologías que recogen la mencionada relación:

5.7.1.1. Organización Libre

La teletrabajadora se organiza la distribución entre teletrabajo y presencialidad de forma completamente autónoma y libre. Su presencialidad en la organización contratante dependerá de varias cuestiones:

a. La planificación de reuniones presenciales:

“No. Es libre. Básicamente, cuando se requiera, eh... normalmente viene marcado por reuniones presenciales, con el grupo de Barcelona, que también tengo un par de personas que trabajan para mí aquí. Pues hay ciertos días que hacemos reuniones de... de seguimiento, en fin, pues en esos días, bueno, pues vengo, ¿no? [...]Los días que no tenga reuniones presenciales,

digamos, pues me puedo quedar en casa, o puedo venir aquí, o sea... es totalmente libre.” (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial)

b. El tipo de tarea laboral:

Hay determinados tipos de tareas que nuestras entrevistadas considerarán que es más adecuado realizar desde casa, especialmente, las que requieren tranquilidad y concentración. Por el contrario, hay otras que implican una fuerte la relación con los/as compañeros/as y en ese caso manifiestan que es mejor llevarlas a cabo de forma presencial.

“Depende de lo que tenga que hacer, quiero decir, que si tengo que codificar, porque toca hacer un desarrollo para tal día, esa semana me quedo en casa, porque lo hago mucho más rápido, estoy más concentrada y... y nos viene mejor porque voy más rápido. Tengo que hacer como ahora, por ejemplo, esta semana, pruebas para entregar, pues yo esta semana, he aprovechado, me he organizado y voy a venir toda la semana. Entonces depende.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

c. Necesidades personales y familiares:

“Jo vaig a l'oficina, hi ha setmanes que vaig tota la setmana, hi ha setmanes que... vaig un dia, hi ha setmanes que no aparec, vull dir, depèn de com m'ho pugui combinar.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

d. Objetivos laborales:

“[...] Que m'agafo una hora i mitja o dues hores, escolta'm, ahir em vaig quedar fins a les set perquè tenia una reunió, i havia començat a les vuit. Bueno, pues ja està. Ningú em controla. Jo sé que he de fer... x coses, que he d'entregar coses per dilluns i això, pues ja m'ho manego com... com em vagi bé.” (EP_011_project manager_teletrabajo tiempo completo)

e. Preferencias personales.

“Es que además yo no sé como funcionarán otras empresas, pero aquí... es... somos un poco privilegiados, porque tenemos unos ordenadores que

dejan a disposición, y el día que tu estás hasta el moño de estar en tu casa, te vienes con tus bártulos y te pones a trabajar. Y yo conozco una persona en concreto, que está teletrabajando, pero que la mitad de la semana viene. Porque necesita ese contacto con los compañeros, y ella viene, y está aquí la mitad de la semana trabajando.” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

5.7.1.2. Organización Pactada

La distribución de la jornada laboral presencial y el teletrabajo se acuerdan y pactan entre empleado y empleador. En este caso hemos detectado dos situaciones o condiciones diferentes:

a. Se elabora un pacto en función de las necesidades de la teletrabajadora y las de la empresa sin establecer franja presencial obligada.

“Sí, entonces vengo a trabajar lunes, miércoles y viernes, vengo a la oficina, lunes y miércoles me quedo mañana y tarde. Y...” (EP_026_jefa de área en temas jurídicos_teletrabajo parcial)

b. Existe franja horaria presencial obligatoria.

“Nosotros tenemos una franja horaria de presencia, por ejemplo, de 10 a 12 yo tengo que estar disponible para llamadas... y entonces aprovecho para mirar el mail y claro... trabajas un rato. Pero hay veces que... uno se queda allí y no estoy, de 10 a 12, porque como no recibo muchísimas llamadas, y... entonces las 5 horas no siempre van de 10 a 5, o sea que... tampoco...” (GD9_060_asistente dirección_teletrabajo tiempo completo)

5.7.1.3. Organización Impuesta.

Una tercera forma de organización de la jornada laboral es la impuesta por la institución. Nuestras entrevistadas han manifestado que muchas veces la forma en que se distribuye el teletrabajo a lo largo de la semana o de la jornada laboral depende del talante o de las características personales y profesionales del superior/a. En ese sentido, denuncian cierta arbitrariedad aludiendo a la falta de criterio que muchas

veces existe en las organizaciones sobre cuándo y de qué manera conceder la posibilidad de teletrabajar.

“También depende mucho con quien trabajes, porque yo... teletrabajando, he pasado por dos proyectos y no he trabajado igual en uno que en otro. Quiero decir que 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... que le vale con que estés conectada tres horas, y a lo mejor te llaman a las ocho de la tarde, i que estás conectada, pues puedes hacer algo... una incidencia... cualquier otra cosa, y... bueno, si no estás conectada, pues no pasa nada.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

5.7.2. La tensión teletrabajo-presencialidad

Evidentemente, existen fuertes tensiones entre la dinámica de la jornada laboral presencial y la de teletrabajo. Éstas no suelen resolverse y hacen referencia al hecho de que el teletrabajo, para la mayoría de nuestras entrevistadas, debería remitir a una planificación de la ocupación a partir de objetivos, donde prime, en la evaluación de la trabajadora, la consecución de los mismos. Tal cosa no sucede porque en la mayoría de empresas y organizaciones prima una dinámica de funcionamiento presencial, que remite a una planificación centrada en la mera presencia en el lugar físico del trabajo y en las horas realizadas.

El discurso de nuestras entrevistadas, en este sentido es demoledor. Para ellas el modelo que promueve el teletrabajo configura un tipo de organización del trabajo eminentemente conciliador. El presencial, por el contrario, es considerado masculino, en su definición y formulación, y absolutamente incompatible con la conciliación de la vida laboral y familiar.

“... t'ajuda a tu, no? Com a dona, a poder fer o simultanejar pues les teves responsabilitats professionals i les teves familiars, però realment també, et posa topalls per moltes coses. Perquè t'impedeix doncs... bueno, pues has de dir, has de renunciar a coses, per tant sí que és veritat que t'ajuda, i has de ser molt conscient de que ho fas per tu, per la vessant que vols potenciar en aquell moment, que és la de mare, i renunciar a certes coses. Per tant, si que hi ha renúncies, professionals, perquè d'alguna manera... el món professional doncs... al que està orientat, o el que valora, encara, perquè és... perquè

segurament és molt masculí, és... doncs la presència en el lloc de treball. I jo sempre penso que... per exemple, i aquí a la "XXX", jo crec que és prou visible que la majoria d'homes es queden fins tard a treballar perquè en aquell moment, on hi ha la feina dura no és aquí, sinó és allà. I jo crec que això és molt evident (riuen) és... i vaja, jo crec que tots ho veiem, que és molt evident. Ara amb la que faig, només una tarda a la setmana, vaig aprendre d'aquella experiència, i realment faig això. A veure, tinc el telèfon, se'm pot trobar en qualsevol moment, siestic a casa, miro a veure si hi ha alguna cosa, però si aquell dia em ve de gust quedar-me a l'entreno dels nens, a veure com els hi va, pues em quedo. Em porto coses per llegir... però... vaig aprendre d'allò, no? De dir, ostres, no em va bé, i no em va semblar bé que no anés ve."
(GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Todo lo anterior remite directamente a cómo perciben nuestras entrevistadas el estado actual del mercado laboral y a cómo explican y se posicionan ante los diferentes modelos de organización y valoración del trabajo.

5.7.2.1. Dinámicas laborales basadas en la presencialidad

a. Omnipresencia de la cultura de la presencialidad

En todas las entrevistas que hemos realizado se afirma que la cultura de la presencialidad está omnipresente en el mercado laboral y es el eje que define el funcionamiento en las organizaciones actuales. Se denuncia que la presencialidad en el lugar de trabajo durante los horarios convencionales (es decir los que cubre la franja horaria de 9 de la mañana a 14 y por la tarde de 16 a 19) es lo que se utiliza para valorar el rendimiento y el compromiso que se contrae con la organización empleadora.

Nuestras entrevistadas han expresado en multitud de ocasiones su desacuerdo con tales dinámicas, en especial, con las que tienen que ver con la obligatoriedad de presencialidad y la rigidez horaria. Una obligatoriedad percibida como arbitraria al considerar que no aporta cualitativamente nada especialmente relevante al desarrollo laboral.

"Pero hay empresas que no, que son inflexibles. Ahora, cuando hubo esta historia de... ¿Dónde era? Una empresa que por la historia de la moqueta en

el suelo, los trabajadores tuvieron que quedarse en casa... no sé si era una eléctrica o una del gas... no queda... pues había gente que decía: "¡No, no! Los trabajadores no pueden trabajar en casa, tienen que trabajar en la empresa...", no sé, yo creo que hay más gente que podría trabajar en casa de la que nos pensamos. Bueno, la que da la cara al público, no, porque tienes que estar ahí, pero hay mucha gente que..." (EP_001_traductora_teletrabajo tiempo completo)

Como vemos en este ejemplo, claramente se denuncia el absurdo que supone la negativa de determinadas organizaciones a dejar a sus trabajadores trabajar desde casa. También la asimilación, tan recurrente en el mercado laboral, entre responsabilidad e implicación y una elevada presencialidad. La crítica que realizan a los criterios y políticas de promoción es constante, ya que implican, entre otras cosas, involucrarse en lógicas sin sentido asociadas a una completa pérdida de tiempo, se refieren a semejantes situaciones con expresiones del tipo: peloteo, pasilleo, calentar la silla, etc. En ese sentido, se coincide en afirmar que una condición indispensable para la promoción en las organizaciones actuales es la mera visibilidad física continuada:

"Perquè tal com estan muntades les empreses, tu et promociones... per què? Doncs perquè els caps veuen que la teva feina és bona, i com la veuen? Amb un informe que li presentes cada sis mesos? T'han de veure, t'han de... visualitzar, que dic jo, no? O sigui, encara que no et vegin, però també visualitzada que tu estàs fent allò, que ho estàs fent bé, i com ho estàs fent." (GD5_021_directora_comercial_teletrabajo parcial)

Junto a la anterior condición también destacan la disponibilidad laboral total:

"Pues yo creo que... ben administrat, és una cosa que... pot fer que... no? Podem parlar d'una economia sostenible, no? Aquesta del teletreball. El que passa que hi ha... bueno, la competitivitat és tan brutal, no? A les empreses... jo, clar, jo noestic a la... que és un paradís... com, no? Com Mònaco, en aquest sentit, paradís fiscal, la meva galeria, és veritat, però... la competitivitat amb gent que conec, que treballa, o sigui, és brutal, no? Aleshores, eh... es pretén que hi hagi disponibilitat total, per part de... per part de la gent... i és la manera, a més a més, de què puguis anar... amunt, ben amunt, no? I... guanyar uns sous... de somni, i tot això, no? Però és que... aquesta escalada,

és que arriba un punt en què... aquí a dalt no hi ha res més, que... és...”
(GD9_061_jurista lingüista_teletrabajo tiempo completo)

Las teletrabajadoras que, además, tienen la condición de madre, afirman que si tienes hijos/as la anterior disciplina es completamente imposible de respetar o seguir, y desprenden de lo anterior la gran dificultad que supone conseguir un buen puesto de trabajo, con responsabilidad, que implique una jornada con menos presencialidad de la convencionalmente establecida.

“Porque, bueno, eh... estás cómoda, estás bien con la gente y te cuesta... irte, y más porque, a ver, en el fondo, yo allí, pues a lo mejor, eh... tenía una jornada también más reducida, eh... irte a un trabajo nuevo pidiendo este tipo de cosas, es, es imposible. O sea... a lo mejor sí, pero no, con un sueldo digno. Eh... un trabajo de responsabilidad y con jornada reducida, nadie te lo va a dar. (EP_003_diseñadora de contenidos multimedia_teletrabajo tiempo completo)

Además, apuntan el terrible riesgo que esto supone para las mujeres, ya que el uso de criterios de presencialidad, obviamente, promociona a los hombres, los únicos que pueden cumplir con los rígidos criterios de presencialidad. Tal cosa perpetúa la asimetría entre géneros: hombres en puestos de decisión y mujeres subordinadas.

“I això també, això també. Perquè clar, si és una empresa que generalment lo que l'interessa és això, pues... lo que passa és que clar, sí que és cert que sí... són les dones les que comencen a fer teletreball, són les que en principi van més, a l'hora de promocionar a un lloc superior i de responsabilitat i que sigui presencial, agafaran abans un home. O sigui, això sí que pot ser que sigui...” (GD9_062_administrativa_teletrabajo tiempo completo)

b. Dinámica de la inmediatez

La dinámica de la inmediatez constituye otra de las dimensiones denunciadas y criticadas por nuestras entrevistadas. Se refiere a la inminencia con que algunos/as superiores/as exigen determinadas realizaciones labores.

“No, i les urgències. Dius: bueno, vols dir que tot sempre es crema per ara? Vull dir, home, hi ha coses que sí, però hi ha altres que no, i que llavors...”

aquesta immediatesa...” (GD7_048_ directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

Apuntan que en la mayoría de las ocasiones, la anterior perentoriedad no tiene razón de ser y no se sustenta en ninguna realidad laboral. Resulta curioso el consenso que existe entre en nuestras entrevistadas en torno a la razón que subyacería a la necesidad de una presencialidad extensa e intensa en el mercado laboral.

“Aquí la cultura durant molts anys era que havies d'estar fins les 10 de la nit, i que no podies sortir fins que sortís el cap. I el cap era dels que no volien tornar a casa, perquè precisament estava millor a la feina...” (GD4_015_ responsable proyectos postgrado_teletrabajo parcial)

El refuerzo y promoción de la cultura de la presencialidad tiene como telón de fondo cierto rechazo o huida de la vida familiar o privada.

5.7.2.2. El teletrabajo y las dinámicas laborales basadas en la presencialidad

El teletrabajo constituye una modalidad de organización laboral que tiene la potencia de poner límites a algunas dinámicas de las expuestas en el anterior apartado. Entre otras cosas permite sustraerse a los conflictos que siempre genera el exceso de tiempo presencial en el puesto de trabajo y del tiempo improductivo que representan los cafés, las charlas con los compañeros, etc. Los extensos extractos que aparecen a continuación ilustran perfectamente ambas situaciones:

“Y yo creo que la gente que tiene una reducción de jornada, sobre todo las mujeres, y que teletrabajan, no sé si será más o menos trabajo, no sé pero seguro que se quitan de encima todos los marrones. Yo tengo la casi certeza por personas que trabajan aquí, tengo la casi certeza que ese modelo a la compañía no le trae ninguna cuenta. Si estás de mañana y tarde es más fácil que te quedes media hora, como empresaria eso yo lo veo, cuando empezamos con la jornada intensiva se hace, coges la percepción del trabajador. En general cuando un trabajador ajusta su jornada o presta una flexibilidad a su empresa claro que se nota, es un mercado muy competitivo y muy duro, y lamentablemente como con testimonios individuales no cambias la estructura sino lo que manda es el negocio. Es la cuadratura del círculo, entiendo que se pueda tener esa valoración, pero mi percepción es subjetiva.

Conozco mucha gente con reducción de jornada y en general es una buena armadura para protegerse de los jefes, que después tú tienes una buena productividad y haces que eso se refleje en la empresa y tal, no creo que te equivoques sino que haces bien. Pero ganas en otra cosa, en quitarte de en medio de los marrones que pululan permanentemente en el mundo de la empresa.” (EP_032_socia directora_teletrabajo parcial)

“Ara, vas tot el dia, arrossegant... però a mi no em suposa cap càrrega, eh? No, no és negatiu, eh? A canvi de poder gaudir tant de temps com puc gaudir-ne, estic absolutament encantada. És més, quasi m’agrada, vull dir... De fet també m’agrada la feina, eh? Vull dir, aquesta feina per a mi ha sigut una nova vessant, no? Vull dir... que també m’agrada el que estic fent, a lo millor si fos algo que fos, eh... que fossis a disgust, eh? O... però penso que a la gent ens agrada, treballar, el que no ens agrada a vegades és l’estructura jeràrquica: “El peso, la obediencia, la sumisión, el café... obligatorio, ir a comer, dos horas”, i tu tens... de vegades és tot això que dius: la feina... que entres a la feina que dius: “El casco de laboral”, i canvies de manera de ser. Però clar, i això, això jo sí que m’ho noto, al menys jo, que treballaves amb clients o amb un, amb uns... components d’imatge o de... i de sempre dir lo correcte, en el moment que... jo ara, estic amb una sensació, saps? Pobre, però... lliure! Una mica aquella sensació de que, clar, faig el café perquè em convé, perquè estic cansada físicament, i no perquè, la moguda social que l’acompanya, no estic dos hores dinant, i... que a mi això, m’era... m’era una patenada. Perquè la gent de la feina, tot i que sempre... hi pots tenir bon rotllo, no és lo mateix que un amic, saps? O un amic que, és una altra cosa,... dines amb un amic dues hores, però amb un de la feina per a mi és un... era un càstig, eh? I per un client, per mi, no era ni dinar. Perquè o estàs pel client o estàs pel menjar, saps? Llavors totes aquestes coses, se m’ha reduït a pràcticament... un cop a l’any o molt... osti! Això trobo que... encara ara penso, osti, que bé! Tios, això, són unes hores que... que encara que no tingui... que no hagués tingut fills trobo que... ostres, em mereixo un premi per haver-me tret això d’aquí sobre, saps?” (GD3_006_colaboradora académica_teletrabajo parcial)

No obstante, el teletrabajo presenta la paradoja de constituirse en un mecanismo que puede perpetuar las dinámicas de presencialidad. En ese sentido, nuestras entrevistadas han manifestado abiertamente que las organizaciones no respetan el

tiempo de teletrabajo. Es decir, se pactan unos horarios y unas relaciones entre teletrabajo y presencialidad y más tarde los superiores los violan programando reuniones u otro tipo de actividades presenciales obligatorias

“Sí, d’activitat. Llavors, la meva experiència amb el de maternitat, doncs no va ser gaire positiva, perquè... bueno, doncs, jo clar, pues feia això, m’organitzava, ah... però bueno, em trobava que hi havia vegades doncs que... em posaven reunions a la tarda, activitat a la tarda i em resultava molt més complex de gestionar-me la vida per una tarda, que gestionar-me-la per sempre.” (GD7_050_directora operativa_teletrabajo parcial)

Tal situación desmotiva a las teletrabajadoras y provoca que muchas de ellas acaben renunciando a esa modalidad de actividad laboral y se reincorporen a las dinámicas presenciales.

La anterior falta de respeto se relaciona estrechamente con la valoración que muchas organizaciones hacen del teletrabajo. Éste aparece como una modalidad laboral sospechosa. Sobre la teletrabajadora recae la presión de tener que demostrar continuamente que tienen una actividad laboral parecida a la que se da en la presencialidad. En ese sentido, los/as superiores/aas suelen incurrir en la injusticia de exigir más a un/a empleado/a que teletrabaja que a uno que no lo hace.

“Però és que jo crec que d’entrada ja esteu sospitant del teletreball, perquè que feu això... quan és teletreball, i no ho feu quan estem aquí, ja ho estàs diferenciant. El teletreball és sospitós i quan estàs aquí i se suposa que com estàs a la taula estàs treballant, i això, tothom ho sap, hi ha gent que no.” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“Ja, però només el fet de què et vegin... ja és que...” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“Ja, però jo crec que és anar més a fons, és anar al fons de la qüestió, és que estàs aquí o no, no vol dir que estiguis treballant o no estiguis...” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“per això dic, que quan teletreballes, ets sentts com que has de demostrar que estàs treballant.” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“Bueno, perquè hi ha una cultura... de què... és una cultura totalment errònia del que fem a la feina. O sigui, representa que quan estàs a la cadira estàs treballant.” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“És lo que parlàvem abans de les hores... (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“S’ha d’avaluar. Avaluar per resultats i fixar uns objectius molt apamats, per mesos, uns sistemes d’aquests d’avaluació en un any... en un any no es poden avaluar objectius, perquè ningú no té una memòria històrica d’un any. Els objectius han de ser... més acotats en el temps. És molt difícil en un any uns objectius, o semestralment... en aquesta casa no s’ha arribat a fer mai, perquè... només es fa amb les persones que tenen un complement de retribució variable o coses així, no? O si es fa, és una avaluació molt així, de feedback amb el cap, però que no està associat ni... ni a retribució, ni a promoció ni a res semblant. Llavors, clar, evidentment hauries de tenir tot el marc i la... de relacions laborals molt més treballat i després, veure com el teletreball, i després, veure com el teletreball, doncs, ben regulat i ben fet, doncs, s’encabeix en tot això, no? En tota l’organització del treball que té la pròpia empresa, no?” (GD3_005_ responsable formació_teletrabajo parcial)

5.7.2.3. Organización y valoración del teletrabajo en las organizaciones

En este apartado mencionaremos las formas en que nuestras entrevistadas han enunciado que sus organizaciones les valoran y estructuran el teletrabajo.

a. El eje temporal: cantidad horas trabajadas

La organización exige un número determinado de horas, se pueden hacer coincidir con la jornada laboral presencial, como es el caso de la siguiente entrevistada:

“... amb el nostre cap, el nostre compromís era... que el dia que fem teletreball, al matí, en el meu cas és el dijous cada 15 dies, joestic igual que si estigués allà, el que passa és que, tot és per correu. Però si a mi en un moment donat a les 10 i 10 m’entra un correu, jo el respondré a les 10 i quart, o a les 11 o a les 12 igual que el respondria si estigués allà, físicament. El que

per mi té l'avantatge aquesta, que mentre has posat la rentadora, o t'ha vingut el del gas, o si tenies una avaria i havies d'estar a casa, pues no has d'enviar la mare a que estigui a casa teva. Però sí que cobrim igualment la... la mateixa franja horària.” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

O se pueden realizar en otros momentos. En cualquier caso, las teletrabajadoras han de cumplir con el número de horas pactadas. A continuación reproducimos bastantes extractos que ilustran esta afirmación.

“No, en el nostre cas... és que en el nostre cas no és així en els estudis. O sigui, el teletreball tu tens unes hores...” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“Bueno, la interpretació que ens va donar el nostre cap... és que aquestes hores tu les havies de fer quan...” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“Hi ha mil casuístiques.” (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

“Per això, però la casuística ens l'hem fet nosaltres.” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“Sí, sí.” (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

“La casuística ens l'hem fet, el teletreball que diu la XXX quan tu ho mires, és igual per tothom.” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“Però et diu que tu has d'estar connectada durant aquestes hores i localitzable? No.” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“Bueno, tampoc no ho sé, eh? Si diu que has d'estar...” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

“Això és perquè el teu cap vol que estiguis localitzable, però en un principi això no...” (GD3_009_ técnica gestión programa_teletrabajo parcial)

“No ho sé...” (GD3_008_ responsable producción_teletrabajo parcial)

*“Pot exigir que estiguis localitzable, fins i tot telefònicament, eh? També...”
(GD3_005_responsable formación_teletrabajo parcial)*

“Nosaltres en un moment donat, de vegades agafes el telèfon, perquè ho solucions en dos minuts parlant que no missatges amunt i avall. Però que ja és una decisió pròpia, eh? Agafar el telèfon o no, o...” (GD3_008_responsable producción_teletrabajo parcial)

Como se observa en estos ejemplos, muchas veces la rigidez o laxitud que implica realizar las horas dentro de la jornada laboral presencial, o realizarlas cuando a la teletrabajadora le conviene, depende exclusivamente del talante del/la superior/a y de su grado de confianza en la teletrabajadora.

b. El eje de los objetivos y los resultados

A pesar de todo lo dicho anteriormente, conviene matizar que existen algunas organizaciones completamente preparadas, en términos culturales, para el teletrabajo. Estas entidades organizan y planifican el trabajo de la teletrabajadora mediante el establecimiento claro y preciso de objetivos y resultados.

“Però per això, que jo el teletreball, ah... l'avantatge que li veig és això, que tu puguis organitzar-te la vida com vulguis, amb les noves tecnologies, vale? A partir d'aquí, jo tinc uns objectius, pautats amb l'empresa, vale? Mmm... aniré més, aniré menys, el que sigui, però que jo, em pugui organitzar el treball. Això de... de... després cadascú, és la seva autodisciplina, si poso un horari pel matí, per la tarda, una hora al matí, una hora al matí, però l'avantatge que li veig és això.” (GD5_019_ profesora consultora_teletrabajo tiempo completo)

Como veremos más adelante, este sistema constituye para nuestras entrevistadas el mejor sistema para programar las tareas que se tienen que realizar.

5.7.2.4. Efectos de los sistemas de valoración del teletrabajo

En este apartado explicaremos cómo se posicionan las teletrabajadoras ante la evaluación que se realiza del trabajo.

a. La presión del número de horas trabajadas

Muchas de nuestras entrevistadas han afirmado que planificar el teletrabajo a partir de un determinado número de horas les ha provocado, en multitud de ocasiones, una fuerte sensación de angustia. Han temido no alcanzar la cantidad pactada y perder su condición de teletrabajadora.

En el extracto que transcribimos a continuación, la teletrabajadora explica lo complicado que fue para ella acostumbrarse a las dos horas de teletrabajo que hacía cada tarde. Hasta tal punto fue dura la situación, que sufría un enorme estrés cuando hacía el recuento de horas trabajadas y le faltaban algunas para completar las de la semana. Ella explica la difícil organización que tenía que montar para recuperarlas. Finalmente, la tensión la obligó a renunciar a esta modalidad de teletrabajo.

“Jo vaig fer teletreball, eh? Quan vaig estar de baixa de maternitat del primer nen, treballava aquí a la UOC. I llavors va ser al començament, em sembla que vaig ser la primera que vaig fer... l'opció aquesta de poder fer teletreball per la maternitat, no? Fins que el nen tingués un any. I ho vaig fer... era un parell d'hores... primer vaig començar amb dues hores a casa, i... i després una hora. I la veritat és que se'm feia molt complicat, vull dir... i em creava una angoixa de dir: “Dec aquesta setmana aquestes quatre hores”. I llavors el diumenge posar-me: “Emporteu-vos el nen una estona, perquè”... havia de fer teletreball, que no hi hagués el nen, el nen era molt petit, i si hi havia el nen a casa, era absurd!... el teletreball el feies a la nit o... més que no pas les tardes, per mi era molt difícil, i... i encara aquella angoixa de pensar: “Uf, aquesta setmana no he fet totes les hores, les he de recuperar”...no? o vaig molt bé, eh, perquè... no? Però era molt diferent, eh? Vull dir, que ja ho havia fet treballant aquí, teletreball. I quan vaig tenir el segon nen vaig dir: “No”. No ho faré, perquè... ara amb dos ja serà impossible, o sigui ja... no em representarà una gran solució, no? A mi en aquell moment... avantatges i inconvenients de fer el teletreball...” (EP_035_traductora_teletrabajo tiempo completo)

La anterior presión genera en otros casos similares efectos psicológicos:

“Jo matisar, o sigui, culpabilitat al principi, és a dir, que no... o al menos per mi, eh? Que era allò, canviar el xip. Que és a dir, com que sempre t'han dit pues que de 4 a 6 has de seguir treballant, pues és allò, a les 3 plegues i a les 4 estàs al parc jugant, no? Llavors és allò de dir: un moment, que puc treballar dos hores, però a partir de les 8 del vespre. No és tant culpabilitat sinó que... que em costava fer aquest canvi de dir: bueno, que és que no he de treballar de 9 a 2 i de 4 a 6, sinó que puc treballar pues de 9 a 12.”
(GD7_048_ directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

“No, jo no, tot i que són homes, tots els que tinc al voltant, el sentiment no és tant de: què estarà fent aquella. Però alguna vegada que em truquen i jo tinc els nens a piscina, clar, ells comencen: perquè allò, aquella pregunta... i tu penses, ells estan allà pensant i tu aquí, posant el banyador, posant el gorro... Sí que tens tu el sentiment, no és que ells et diguin: clar, com que no hi ets. Jo no rebo mai cap comentari d'aquests. Però tu mateixa penses: ostres, tots pensant i, lo que deia ella, i tu estàs al parque...”
(GD7_051_técnica organización actividades_teletrabajo parcial)

“Però per aquesta regla de tres també pots pensar: a les 8 de la tarda, que ells ja estan repantingats aquí al sofà, tu estàs allà matxacant.
(GD7_052_profesora universitaria_teletrabajo parcial)

“Sí, sí, sí, però clar, et sembla que si estàs aquí es com: hi és. I... i sí... i que tu estiguis allà a les 8, pues potser ells... com tampoc... no ho veuen.”
(GD7_051_técnica organización actividades_teletrabajo parcial)

Puesto que el teletrabajo implica una reorganización del tiempo en función de los intereses de la teletrabajadora, el hecho de estar con la familia, realizando tareas domésticas, o cualquier otra tarea durante los horarios tradicionalmente-convencionalmente laborales, provoca la sensación de cometer faltas grave o incluso engañar a su empresa.

“... lo que pasa es que yo siempre tengo la sensación... de que hago poco. Se lo decía a Magali, a mi... a mi gerente, es como si yo desconecto a las

cinco y media, y fijate que ya llevo un año y pico, y me parece que estoy pecando mmm... 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... Y bueno, yo creo que no tengo que demostrar nada, quiero decir que llevo 17 años en la empresa, nunca he tenido problemas, sigo, creo, que incluso trabajo más, teletrabajando que viniendo a la oficina... pero siempre me queda esa sensación.” (EP_037_programadora_teletrabajo parcial)

“ Jo matisar, o sigui, culpabilitat al principi, és a dir, que no... o al menos per mi, eh? Que era allò, canviar el xip. Que és a dir, com que sempre t'han dit pues que de 4 a 6 has de seguir treballant, pues és allò, a les 3 plegues i a les 4 estàs al parc jugant, no? Llavors és allò de dir: un moment, que puc treballar dos hores, però a partir de les 8 del vespre. No és tant culpabilitat sinó que... que em costava fer aquest canvi de dir: bueno, que és que no he de treballar de 9 a 2 i de 4 a 6, sinó que puc treballar pues de 9 a 12.” (GD7_048_directora grupo operativo_teletrabajo parcial)

“Jo estic d'acord amb això, que estem acost... com portaves tota la vida treballant matí i tarda, pots pensar: no, no estic fent res dolent, si m'ho donen és perquè és així, i aquest benefici, aprofita'l, no? Llavors és això, al principi et costa. Un cop que t'acostumes, igual a fer el teletreball en general, encara que no tinguis nens, no? També costa al principi que el fas. Llavors un cop que t'acostumes, no és allò de pensar: ostres. Entrar a casa i dius: a veure si m'han enviat alguna cosa. No, ja l'obriré a les 8 de la nit que no passa res, i ho faig tot seguit, no? Al principi de... d'anar... ostres, a veure si tinc res urgent, com que... I després t'acostumes, bueno, a fer les coses... quan toca.” (GD7_049_directora gestión colaboradores_teletrabajo parcial)

“No, jo no, tot i que són homes, tots els que tinc al voltant, el sentiment no és tant de: què estarà fent aquella. Però alguna vegada que em truquen i jo tinc els nens a piscina, clar, ells comencen: perquè allò, aquella pregunta... i tu penses, ells estan allà pencant i tu aquí, posant el banyador, posant el gorro... Sí que tens tu el sentiment, no és que ells et diguin: clar, com que no hi ets. Jo no rebo mai cap comentari d'aquests. Però tu mateixa penses: ostres, tots pencant i, lo que deia ella, i tu estàs al parque...” (GD7_051_técnica organización actividades_teletrabajo parcial)

b. La valoración por resultados

Al contrario de lo que sucede en la anterior situación, la planificación y valoración del teletrabajo a partir de objetivos y resultados genera una fuerte sensación de libertad y confianza.

“No però és lo que dèiem, no? La... la Maria i l'Isabel no? De la cultura que hi ha de dir: bueno, tens que estar aquí, tens que contestar tot immediatament, per això... crec que és molt important el plantejament de teletreball valorat en funció de resultats. Vull dir, a tu t'encarreguen unes responsabilitats. Quan les facis, com, quan les resolguis, és el de menys. Jo crec que també s'ha de trencar una mica l'esquema de dir, bueno, teletreball són sis hores presencials i dos de teletreball. Això jo crec que és lo que provoca una mica el sentiment aquest del que parlàveu, no? De dir, ostres, avui no m'he connectat i... a veure, no sé, no crec que sigui tan important dir... pues cada dia, de sis a vuit de la nit, treballaré. No, perquè a lo millor un dia estàs cansadíssim, o a lo millor aquell dia has portat el teu fill al metge i estàs superpreocupat, i aquell dia de sis a vuit no fas res, i aquesta és la realitat. Però igual al dissabte, el teu home se'n porta al crio al futbol i tu estàs quatre hores el dissabte al matí, que a més a més teniu la dona de la neteja i ho tens tot arregladet, i, osti... fas més en aquelles quatre hores, que en vuit de teletreball durant tota la setmana. Llavors el concepte aquest de dir, bueno, feina qualitativa, feina per resultats i per objectius, és l'eix articulat perquè la cosa funcioni. Perquè sinó és lo que deies, lo de dir, si tinc... no sé si ho deies tu, si tinc que estar de 4 a 6 connectada, per això ja em quedo al despatx, perquè què hi surto guanyant? Absolutament res, simplement estic a un altre lloc físic fent exactament el mateix, no?” (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

El peligro de la evaluación por objetivos consiste, no obstante, en acabar trabajando más horas de las pactadas para poder alcanzar los objetivos. El corolario es la dedicación al ámbito laboral de muchas más horas de las que se realizarían en un puesto de trabajo presencial.

“No... teletreball no està associat a un horari. Aquí més o menys, jo que sé, o si vius fora, ostres, marxo a les 4 o sinó trobaré l'embús. O si vas en tren, osti,

me'n vaig o sinó perdré el tren. A casa, o sigui, en contra de la tranquil·litat que tens, no tens aquesta pressió. No? Aleshores, t'hi poses, i això, pues vas estenent una rentadora i continues. I no sé què, i no te'n dones conte i potser has fet el doble d'hores que si haguessis vingut aquí. I jo crec que en general, és una tendència bastant estesa que la gent... que té un hàbit de fer teletreball, jo crec que acabes treballant més perquè no estàs condicionat precisament pel tema horari. Aleshores, com que lo que estàs fent és, pues allò amb lo que te concentres, pues quan acabes o crec que ho tens enllestit, ho... t'ho treus, i no t'hi fixes si has estat quatre hores, si n'has estat cinc, has resolt allò i punt, no? i... almenys a nosaltres, els que estem als estudis, ens passa. O sigui, els dies que fas teletreball, acabes... jo crec que treballant el doble.” (GD7_052_profesora universitaria _teletrabajo parcial)

Aquí se explicita claramente que con la dinámica de trabajo por objetivos, nuestra entrevistada trabaja mucho más que con una jornada laboral clásica.

“Per això, per això... no, però jo... però jo... estant treballant a una empresa no recordo haver-me anat a dormir a les quatre perquè tenia alguna cosa.” (GD8_055_directora proyecto_teletrabajo parcial)

Entre nuestras teletrabajadoras existe un acuerdo unánime a la hora de afirmar que la forma más óptima y efectiva de planificar el teletrabajo es a través de objetivos. No quieren que las evalúen a partir de sus horarios, su sistema de trabajo sólo acepta una correcta evaluación a partir de objetivos. Como ellas mismas enuncian: “el teletrabajo es flexibilidad total para organizarte la vida”.

“...De vegades és millor, clar, allò que diem de treballar per objectius, treballar per projectes o per coses, de vegades ho pots gestionar més... millor, mmm... amb un teletreball, no? I... i que també hauria de ser una de les raons més del teletreball, no només la conciliació, sinó, el poder ser més eficaç, amb més temps... amb menys temps. No, no dic més eficaç per no fer més feina, no? Que també això pot passar: “Que si això triges menys... faràs un altre”, no? Sinó per fer-ho... en menys temps, i això s'hauria de valorar. I com no es refien, jo penso és que moltes vegades no és que... exigeixin més feina, sinó... tenen més exigència, eh... en lo que fas, no? El que els hi presentis, perquè si estàs allà... eh... igual estàs allà i... i... en aquell dia no acabaràs, però com estàs allà, bueno, en la feina que estàs fent, pues ja, ostres, ja ha

complert, amb el seu horari. Però... si no li presentes les coses igual més ràpid... quan teletreballes, no... no es refiaran, podran estar pensant: "Igual aquesta està fent, jo que sé, quina cosa", igual exigència en quant els terminis, o exigència... no sé, en... les tasques, no?" (GD2_072_periodista_teletrabajo parcial)

"[...] de fet és una forma d'organització del treball, diga-li teletreball o diga-li... i tu has de rendir uns resultats, has de tenir uns informes, llavors, acabes fent aquesta enginyeria... domèstica, reproductiva i de tot, i dius: "Bueno, pues he de fer això durant la setmana". Ara si estiguéssim a... una planta de producció a una fàbrica, pues... ni teletreball ni res que s'hi li assembli, per tant, el teletreball, de moment, només es fa al sector serveis i... i per organitzacions que aposten, no? Perquè les organitzacions encara s'entesten molt en controlar... els resultats dels treballadors, pel... pel còmput d'hores. Em sembla absolutament... erroni, una persona pot ser productiva 20 hores i les altres 20... fer relacions socials, com dius tu, i aquestes hores no són productives (riu) estrictu sensu, no?" (GD3_005_responsable formació_teletrabajo parcial)

"És... jo... no tinc, no tinc aquest sentiment de culpa perquè ja fa molt de temps que treballo d'una manera autònoma, i que en diferents llocs que jo he estat de treball, m'han permès allò de dir: has de fer tal cosa? Tu mateixa. De dir, bueno, avui no vinc, i em dedico a fer això, vull dir, que no era... era diguéssim un teletreball acordat, eh... en funció del volum de feina de cada moment, per tant no el tenia. I a banda, és que jo, com aquell moment realment, les hores que jo faig de teletreball... o sigui, jo a les sis i mitja de la tarda, tanco l'ordinador, he acabat la meva feina. Vull dir, que jo en aquell moment, clar, no em necessiten físicament, sinó que em necessiten la presència que hi siguis allà, però no em necessiten físicament. Si jo estic molt enfeïnada amb una cosa, i entra una amb la seva historieta: bla, bla, avui m'ha passat... li dic: escolta'm, vale, m'ho expliques després que estic treballant, no? Vull dir, que no tinc aquest sentiment, perquè realment les hores jo sóc molt conscient que les puc fer perfectament i després perquè jo penso molt en el treball per objectius, no? I llavors, tinc molt la sensació que l'hora la pots aprofitar o no aprofitar, tant estiguis a casa com a la feina, per tant..." (GD7_053_técnica calidad_teletrabajo parcial)

5.7.3. El teletrabajo todavía no está plenamente aceptado

De nuestro análisis se desprende que el teletrabajo todavía no constituye una modalidad laboral plenamente aceptada. Por un lado, no existe una cultura adecuada en las empresas u organizaciones que permita su plena implementación y desarrollo. Por otro, las personas que se acogen a esta modalidad todavía están sujetas a determinadas prácticas que las penalizan o experimentan autoevaluaciones de su actividad que finaliza con la aparición de sentimientos de culpabilidad, etc.

Aunque se ofrezca la posibilidad de realizar teletrabajo, algunas empresas no han preparado culturalmente a su organización para asumirlo como una forma más de organización laboral.

“Cada día está mejor visto. No es que esté mal visto, lo único que te sientes un poco raro, esa es la explicación haciéndolo mucho. También creo que es bueno venir a la oficina, somos un equipo y hay que hablar con la gente. Aunque es verdad que se podría evitar venir tantos días.”
(EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

Aunque resulte contraintuitivo, teletrabajar provoca malestar. Este sentimiento tiene una causa que muchas veces queda difusa e intangible, quizás debido al hecho de que emerge a partir de una suma de elementos: posibles sentimientos de agravio por parte de los compañeros, desconfianza de los/as superiores/as, etc. En el ejemplo que reproducimos a continuación se muestra una clara falta de libertad transmitida desde la organización que se suma al hecho de que el teletrabajo no es una posibilidad ampliamente extendida, todo ello genera un fuerte malestar en la teletrabajadora.

“Bueno, porque todavía no sé yo hasta que punto... a veces te sientes un poco mal trabajando desde casa, todavía no hay la de sensación de libertad absoluta. Aquí sí que nos la transmiten, nos la transmiten muchísimo, pero hasta que no lo haga más la gente. Cada vez somos más los que lo hacemos, pero da un poco de cosa.” (EP_040_publicitaria_teletrabajo parcial)

Algo muy parecido a lo anterior sucede cuando los compañeros de una teletrabajadora valoran esa opción laboral estableciendo una fuerte ecuación entre teletrabajo y aumento de tiempo libre y ocio.

“I llavors, aquí, quan, quan lo que sempre sents és: “Oh! Teletreball! Festa! Fas festa un dia a la setmana”, no? I llavors, els que fem teletreball realment... bueno, és com si tu d’alguna manera... necessitessis poder demostrar... que sí que estàs treballant. I llavors, si hi hagués algun tipus... pues simplement com tu, no? Un... una avaluació constant, ja serviria, perquè... estaries com més tranquil·la i no hauries de demostrar. Si tu vas a la feina cada dia, et veuen, és el que tu dius, et veuen, no t’avaluen la teva feina, però saben que estàs a la feina i estàs fent les teves hores. En canvi com que quan estàs a casa, ni tan sols et veuen... vale, sí, pots escriure un missatge i pots tenir contacte, no? Però és com més difícil de... de demostrar que sí que estàs treballant.” (GD3_008_ responsable producció_teletrabajo parcial)

En suma, nos hallamos lejos de una situación en la que el teletrabajo se configure como una modalidad y una opción ocupacional completamente natural y legítima dentro del catálogo que ofrece nuestro actual mercado laboral y nuestra realidad social más inmediata.

CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

Los resultados de nuestro estudio tienen que ver con cinco grandes dimensiones:

1. Estrategias y problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal
2. Valoración general de las medidas de conciliación
3. Propuestas para conciliar
4. El teletrabajo como herramienta privilegiada de conciliación
 - 4.1 Teletrabajo y presencialidad
 - 4.2. Decálogo para un correcto despliegue del teletrabajo
5. El actual mercado laboral y sus modelos de organización del trabajo

1. Estrategias y problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal

Nuestras entrevistas muestran que no existe una solución única para el problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Normalmente se despliegan diferentes estrategias. La principal tiene que ver con la *Red familiar* y se utiliza para el cuidado de los/as familiares dependientes. En la realización de las tareas domésticas destaca el uso del *servicio doméstico*. Este recurso depende principalmente de dos factores. Por un lado, de que se disponga, en mayor o menor medida, de una amplia red familiar y, por otro lado, del nivel socioeconómico. Así, en la mayoría de los casos es frecuente que la persona contratada como servicio doméstico trabaje sólo unas horas a la semana, sin embargo, a medida que aumenta la categoría profesional y el nivel económico de la persona empleadora o de la familia en su conjunto, aumenta la dedicación del mencionado servicio. En este sentido, tenemos que tener presente que, en la mayoría de los casos, el aumento de la categoría profesional implica mayor disponibilidad horaria para el trabajo remunerado y, consecuentemente, menos tiempo para dedicarse a otros ámbitos, como es el caso del doméstico. La *guardería* constituye otro recurso ampliamente utilizado cuando se tienen hijos/as menores de

cuatro años, el recurso a *canguros* y a *cuidadoras* permanentes o diarias se utilizan en menor medida.

Respecto a la red familiar, los/as abuelos/as maternos/as (sobre todo la abuela) destacan como el principal recurso al que recurren nuestras entrevistadas, a continuación aparecen las parejas, hermanos y hermanas, y también se mencionan los cuñados y cuñadas. La ayuda de la red familiar y la ayuda remunerada –tanto en el caso del trabajo doméstico como en el cuidado de las personas dependientes de la familia- tienen en común que en la mayoría de los casos se trata de la sustitución de unas mujeres por otras. Cuando las madres no pueden atender la casa y/o los/as hijos/as porque trabajan, son principalmente sus madres quienes se hacen cargo de estas tareas o, si esto no es posible, se contrata a otra mujer, en muchos casos inmigrante. Tanto las abuelas como las mujeres inmigrantes permiten que nuestros hogares funcionen de manera bastante parecida a como funcionaban en el caso de generaciones anteriores. Tales recursos han permitido la incorporación de la mujer al mercado laboral sin que se haya producido una implicación en el problema de la conciliación ni de los hombres, en general, ni del Estado Español, en el caso concreto de nuestro entorno social.

En este sentido, los principales problemas para conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas consultadas son muy variados. En primer lugar, destaca la falta de recursos cuando los/as hijos/as se ponen enfermos/as. En segundo, y muy relacionado con este punto, aparece la falta de disponibilidad de la red familiar. Por último, señalan la no correspondencia entre los horarios laborales y los escolares. Además, se mencionan otros problemas relacionados con la organización del trabajo remunerado que hacen referencia al horario laboral extensivo –entendido éste como aquel trabajo remunerado que implica una dedicación diaria de más de ocho horas-, y a la rigidez del horario laboral.

2. Valoración general de las medidas de conciliación

Las personas que más positivamente valoran las políticas de conciliación aplicadas en su empresa suelen ser mujeres que trabajan en grandes empresas multinacionales en las que no sólo existe la opción de teletrabajar sino que se implementan también otras

medidas. Éstas se pueden combinar según las diferentes casuísticas o situaciones laborales y familiares.

En otros casos, aunque se valoren positivamente las políticas implementadas por la empresa, se tiene la conciencia, por parte de sus trabajadoras, de que tales políticas se orientan más hacia la imagen externa de la organización que a una efectividad factual. En estas situaciones se denuncia que tanto los/as responsables de la organización como los departamentos de recursos humanos no tienen una preocupación real por los problemas derivados de la conciliación.

Pero lo que es más frecuente en el discurso de nuestras entrevistadas es una categórica valoración negativa de las políticas de conciliación; las encuentran insuficientes y afirman que no resuelven los problemas cotidianos de los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares. De hecho, como hemos mostrado en el apartado sobre estrategias de conciliación, la red familiar es el soporte principal de la organización de la mayoría de las familias, ya que el resto de recursos son principalmente remunerados y no todas las familias pueden acceder a ellos. En este sentido, se reclama una mayor implicación de los poderes públicos, pero acordando claramente que la asignatura pendiente está, de hecho, en la empresa privada.

3. Propuestas para conciliar

Nuestros datos nos han permitido elaborar la siguiente tabla con ocho recomendaciones para facilitar la implementación de políticas de conciliación:

- Un primer recurso, evidentemente, es alargar la baja de maternidad y paternidad.

- Otro tiene que ver con el establecimiento de una fuerte corresponsabilidad entre los dos cónyuges en el trabajo doméstico y familiar.

- El tercero sería la supresión de los horarios laborales extensivos para los dos géneros.

- En relación con el anterior se debe mencionar la necesidad de crear fórmulas flexibles para el horario laboral.

- Una medida que aparece como sustancial y que normalmente se soslaya en todos los debates sobre conciliación es el necesario ajuste entre los horarios escolares y laborales.
- Una quinta medida sería la creación de guarderías en las empresas o lugares de trabajo.
- Obviamente, las ayudas económicas familiares para financiar los servicios de cuidado deberían acompañar a todas la demás.
- Por último, se impone un cambio de cultura empresarial. Hay que buscar modelos que reconozcan ampliamente el problema de la conciliación y la relación que ésta detenta con los niveles de productividad de los y las trabajadoras.

4. El teletrabajo como herramienta privilegiada de conciliación

En los recientes debates sobre el problema de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, el recurso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicada en el ámbito laboral y, más concretamente, el teletrabajo, se presenta como una herramienta ideal para solventar el mencionado problema. Nuestro estudio ha mostrado que la realidad es bastante más compleja. El teletrabajo no solamente no es la panacea para el problema de la conciliación, sino que puede complicarla y generar efectos perversos como puede ser la devolución de la mujer al ámbito doméstico y el refuerzo de su papel como responsable de éste. Para dimensionar correctamente las posibilidades de conciliación que ofrece el teletrabajo debemos atender a su relación con la jornada laboral presencial, a los modelos organizativos que puede desplegar, a la organización del tiempo que implica y, como no, a la valoración que hacen de él sus usuarias.

4.1 Teletrabajo y presencialidad

Existe en nuestras entrevistadas un discurso ampliamente elaborado que incide en la necesidad de un cambio de cultura en las organizaciones que prime los resultados por encima de la presencialidad. No se trataría tanto de acortar las jornadas laborales

como de reestructurar todos los horarios para solucionar la asincronía que existe entre los extensos horarios laborales y los horarios escolares, por ejemplo, o los de otros servicios de cuidado de personas dependientes. El teletrabajo supone una modalidad de organización laboral que puede apoyar esa transformación estructural. Sin embargo, las personas que se acogen a esta modalidad todavía están sujetas a determinadas prácticas que las penalizan o las hacen sentir culpables. Y esto ocurre porque el teletrabajo no es una modalidad de organización laboral completamente legitimada en nuestro mercado laboral actual. En este momento, los modelos de organización del teletrabajo que hemos identificado en nuestro estudio son limitados, básicamente serían los siguientes:

A) Modelos de organización del teletrabajo

- Modelo de la simultaneidad:

Teletrabajo y familia se superponen en un mismo espacio y momento. La valoración general de este modelo indica que no es el más óptimo ya que las interferencias entre la familia y lo laboral son frecuentes; sin embargo, ante determinadas circunstancias y para solventar ciertos imprevistos familiares es un modelo que puede resultar efectivo.

- Modelo de la intermitencia:

El teletrabajo, las tareas domésticas y familiares se suceden en intervalos de tiempo sucesivos, sin apenas mezclarse o superponerse. Esta intermitencia se produce básicamente entre trabajo y tareas domésticas. Los descansos inevitables que se producen cuando se trabaja, en lugar de dedicarlos a hablar con los/as compañeros/as, como lo se haría en el contexto físico de la empresa, se emplean para realizar algún tipo de tarea asociada a la intendencia del hogar. Tal evento constituye uno de los principales beneficios que les aporta el teletrabajo.

- Modelo de compartimentos estancos:

El tiempo de teletrabajo y el dedicado a otras dimensiones de la vida de la trabajadora se divide de forma clara y concisa. El dedicado al teletrabajo está claramente definido y delimitado, separado por completo del resto de actividades familiares o domésticas. Los horarios tienen un principio y un fin muy precisos, y ocupan un espacio muy delimitado del día. Las interferencias que puedan provocarse entre el trabajo, la familia y las tareas domésticas son mínimas. Para las teletrabajadoras que se organizan compartimentando espacios suele resultar terriblemente incómodo mezclar estos espacios en su vida cotidiana.

B) Organización del tiempo

Los tres modelos despliegan enormes ventajas y ciertos problemas. No obstante, se destaca en todos ellos el margen de libertad que el teletrabajo proporciona para autoorganizar y autogestionar el tiempo. Esto proporciona más espacio y atención a la familia y a otras cuestiones personales. Por lo tanto, aunque el teletrabajo signifique en muchos casos más horas globales de jornada laboral, se prefiere frente a la jornada laboral presencial. Ésta es la ventaja 'estrella' para la mayoría de nuestras entrevistadas.

También destaca la posibilidad de *optimizar el tiempo que se dedica al momento laboral*. En ese sentido, aparecen las figuras del ahorro de interrupciones en el trabajo, el aumento de la productividad durante las horas que se trabaja, el ahorro que supone la disminución o anulación de desplazamientos, etc. Es decir, *resaltan el aumento del control sobre el tiempo y, además, la calidad del esfuerzo laboral*. La productividad aumenta con el teletrabajo, y esto es producto no sólo de la falta de interrupciones y tiempos muertos, sino del hecho de que las horas de actividad laboral se realizan con mayor concentración y calidad. En definitiva, todas estas ventajas se pueden glosar en una única idea: las mujeres entrevistadas destacan que el teletrabajo les ofrece la gran ventaja de autogestionar y organizar la relación entre su tiempo laboral y familiar. Y esa articulación permite que la calidad de ambos tiempos, de ambas dedicaciones, se incremente.

Aún así hay que decir que el día a día de estas mujeres es bastante "frágil", en el sentido de que deben recurrir a la combinación de varias estrategias por poder "conciliar". Cuando aparece un imprevisto, excepto las privilegiadas que tienen una mujer todo el día con horario flexible, la gran mayoría tienen grandes problemas para que la maquinaria familiar siga funcionando.

C) Valoración general del teletrabajo

Todo lo anterior nos remite directamente a la valoración del teletrabajo que hacen sus usuarias. En ese sentido, hemos obtenido un discurso plagado de tensiones que muestra la enorme polisemia de esta modalidad de organización laboral.

El primer eje o tensión hace referencia a la dualidad sobrecarga de trabajo versus liberación. Tal tensión da cuenta del exceso de esfuerzo físico, de la sensación o experiencia de no poder abarcar todas y cada una de las tareas que ocupan a nuestras entrevistadas en su vida cotidiana. Sin embargo, resulta interesante constatar que de forma paralela aparece la intensa sensación de liberación mental que el teletrabajo les provoca y que tiene que ver con el control de su tiempo diario.

El anterior eje aparece estrechamente relacionado con otra tensión. Nuestras entrevistadas, por un lado, denuncian el peligro de que el teletrabajo refuerce el rol tradicional de la mujer como principal responsable del ámbito familiar y doméstico, y, por otro, señalan que esa modalidad de trabajo afianza cierta realización personal como madres y trabajadoras en tanto que simultanea la atención a la familia con el mantenimiento de aspiraciones profesionales.

La anterior valoración permite que nuestras entrevistadas, a renglón seguido, sean capaces de realizar en su discurso una valoración sociocultural del teletrabajo. En ese sentido, definen otra nueva tensión al considerar la modalidad laboral que nos ocupa un excelente recurso ocupacional y, al mismo tiempo, una tapadera que oculta graves carencias en la estructura sociolaboral de nuestra cultura.

La última gran tensión que hemos detectado se establece entre el teletrabajo como una manera de renunciar a ciertas aspiraciones profesionales o como una oportunidad laboral con total valor en sí misma. Es interesante constatar que la opción de acogerse al teletrabajo implica para muchas mujeres asumir que hacen una renuncia profesional, en palabras de una de las propias entrevistadas "se la juegan", incluso en esas empresas donde el teletrabajo es presentado como una opción laboral a la que libremente se pueden acoger. Esta renuncia se expresa asumiendo que no habrá posibilidades de promoción, a no ser una profesional considerada, etc. No obstante, a pesar de esto, la valoración del teletrabajo es muy positiva, el 96% de nuestras entrevistadas lo consideran una opción altamente gratificante, que les aporta ventajas tan relevantes para el desarrollo de su vida personal que están dispuestas a asumir casi todos los riesgos que implica.

4.2. Decálogo para un correcto despliegue del teletrabajo

La valoración que hemos obtenido del teletrabajo, sus ventajas y principales problemáticas, nos ha permitido elaborar un decálogo para que éste se convierta en una verdadera herramienta para la conciliación. Sus máximas son las siguientes:

- Que sean tanto hombres como mujeres los que se acojan a esta modalidad de organización del trabajo.
- Que se acojan tanto las personas que tengan cargas familiares como las que no. De otro modo, el hecho de tener familia puede suponer para el empresario o empresaria un inconveniente, sobre todo, teniendo en cuenta que siguen siendo las mujeres las que asumen principalmente las responsabilidades familiares.
- Que haya una distribución equitativa de los trabajos domésticos y familiares entre hombres y mujeres. Se debe trabajar e idear políticas de conciliación dirigidas al conjunto de la ciudadanía, cosa que muchas veces no pasa, ya que si analizamos muchas medidas de conciliación implantadas por empresas y poderes públicos, se observa que van dirigidas exclusivamente al sector femenino.
- Confianza de los/as superiores/as en el teletrabajo como forma de organización laboral legítima y en la teletrabajadora como profesional que realizará el trabajo que se le ha encargado de la manera más profesional y adecuada.
- Reglas del juego normativo que marquen cuándo y de qué manera se puede hacer teletrabajo. Nuestras entrevistadas reclaman la existencia de este marco normativo que establezca un control efectivo y real por parte de la organización, pero también para facilitar la autoorganización de las tareas de una manera flexible.
- Transparencia en las condiciones de teletrabajo. Se pide que los/as compañeros/as de trabajo y superiores/as tengan información clara sobre los horarios de teletrabajo para evitar sospechas y recelos.
- Disponer de un espacio de trabajo adecuado en casa.

- Que los diferentes estamentos de la organización se acojan a la modalidad del teletrabajo.

- Que el modelo empresarial deje de premiar la presencialidad en el lugar de trabajo por encima de la eficacia. Está más que comprobado que estar presencialmente en el trabajo no quiere decir necesariamente estar trabajando.

- En este sentido, y por último, que las organizaciones hagan una planificación del trabajo de los y las empleadas a partir de objetivos que permita evaluar la productividad real de los trabajadores y trabajadoras en base a los resultados laborales que han conseguido y no al número de horas que han estado físicamente en la empresa. Esto además permite al/a la teletrabajador/a autoorganizarse el tiempo de la forma más óptima posible.

5. El actual mercado laboral y sus modelos de organización del trabajo

Nuestro estudio, dados sus objetivos y metodología, se puede considerar dentro de la tradición de la microsociología. Hemos trabajado con una muestra muy concreta, en un ámbito muy específico y con problemáticas muy acotadas. No obstante, los discursos, afirmaciones, y significados producidos por nuestra muestra desbordan ese límite local y permiten hablar de problemáticas más globales y generales.

En ese sentido, ha resultado sumamente interesante constatar que nuestras entrevistas muestran que el teletrabajo es mucho más que una simple modalidad laboral: se configura como toda una nueva cultura del trabajo y sobre el/la trabajador/a, con sus efectos sociales, políticos y ético-morales. Una cultura, dicho sea de paso, que choca con la cultura presencial que todavía impera en el mundo de las organizaciones y en la mayoría de empresas. La conceptualización de las promociones, la valoración del trabajo, la medición del rendimiento, las consideraciones sociales, etc., operan siempre a través de la presencialidad. Aquí tiene nuestra sociedad del conocimiento uno de sus principales retos.

Para implementar nuevos modelos laborales resulta indispensable acabar con el anterior choque, es necesario reformar los viejos modelos y adaptarlos a las actuales necesidades y recursos. En una nueva cultura del trabajo y su organización debería

primar la flexibilidad, el trabajo por objetivos y no tener en cuenta la mera presencia física del/la trabajador/a. El modelo presencial perjudica especialmente a las mujeres, ya que siguen siendo ellas las que asumen prioritariamente las responsabilidades domésticas y familiares.

Nuestra sociedad, en general, y el mercado laboral, en concreto, todavía funcionan y están estructurados según un modelo de distribución de roles tradicional discriminatorio, no se ha adaptado a los nuevos tiempos en los que la mujer trabaja, por el contrario, sigue asumiendo una profunda división de géneros que asigna a la mujer la responsabilidad exclusiva del ámbito doméstico y la familia.

Las transformaciones del teletrabajo tienen que ver con modelos culturales y, por supuesto, con esquemas y maneras de relacionarnos con nosotros/as mismas. Por ejemplo, pasamos a relacionarnos menos con compañeros/as de trabajo, cuando esto suele constituir uno de los aspectos fundamentales de la concepción que tenemos sobre nosotras mismas como trabajadoras. No obstante, permite explotar otras fuentes de relaciones sociales, potenciar los espacios lúdicos, etc.

Para que estos cambios se produzcan, y se sostengan, es necesaria la colaboración entre individuos, colectivos, administraciones y poderes públicos y económicos. La conciliación es un problema social con orígenes claramente estructurales y por esta razón los acuerdos privados que se establecen en el ámbito doméstico y familiar han de ir acompañados de un replanteamiento de los principios conservadores, mediante los que los sectores públicos y privados proyectan el modelo familiar tradicional, sustentado en la separación de espacios y en la distribución de tareas y responsabilidades en función de ser hombre o mujer.

El problema que se plantea no es una cuestión marginal o particular de las mujeres, sino una problemática compleja que afecta a todo el conjunto social y a la organización de nuestra vida cotidiana. La respuesta a esta problemática no implica solamente dimensiones tecnocráticas y de ajuste legal, sino que se relaciona directamente con el modelo de sociedad y el modelo de Estado de bienestar que deseamos construir. Las TIC's introducen un cambio tecnológico muy importante en nuestra vida cotidiana, nos obligan a realizar nuevos aprendizajes y ofrecen la oportunidad de un nuevo modelo de organización laboral. Pero si no iniciamos la colaboración que comentábamos anteriormente, las mujeres se pueden encontrar en una situación en la que como decía un personaje de la novela "El gatopardo": todo tiene que cambiar para que nada

cambe. Es decir, corremos el riesgo de que las TIC's se conviertan en un mecanismo más de reproducción de la diferenciación tradicional entre los roles de género y, por tanto, de profundización en la brecha que separa a hombres y mujeres en la cuestión de la conciliación.

BIBLIOGRAFÍA

Abbas, N. (2008). *Mapping Michel Serres*. Michigan: The University of Michigan Press.

Adam, A. (1994). *Women, work and computerization* North-Holland.

Aguilar Luzón, María del Carmen, Fabregat Moreno, M., & Calvo Salguero, A. (2003) Diferencias de sexo en la centralidad del rol laboral y en la concepción del trabajo como valor social en una muestra de jóvenes. *Encuentros En Psicología Social*, 1(1) 203-206.

Alario, A., & Anguita, R. (2001). Las mujeres, las nuevas tecnologías y la educación. Un camino lleno de obstáculos. In M. Area (Ed.), *Educación en la sociedad de la información* (pp. 215-248). Bilbao: Descleé de Bruwer.

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias: Mujer y mercado de trabajo en la España democrática* Editorial Ariel.

Aleman, M. C. (1999). Tecnología y género. La reinterpretación de la tecnología desde la teoría feminista. In M. J. Barral, C. Magallón, C. Miqueo & M. D. Sánchez (Eds.), *Interacciones ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres*. (pp. 81-102). Barcelona: Icaria.

Álvarez, L. (2004) La mujer en la encrucijada: Entre la producción y la reproducción. *Energía. Carácter y Sociedad*, 23 153-156.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work. the global politics of domestic labour.*

Londres y Nueva York: Zed Books.

Anguita, R., & Ordax, E. (2000) Las alumnas ante los ordenadores: Estrategias y formas de trabajo en el aula. *Comunicar*, 14 218-224.

Ariza Montes, J. A. (2002) Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: La alternativa del teletrabajo. *Revista De Fomento Social*, 57(228) 629-652.

Arnal, E., Wooseok, O., & Torres, R. (2001) Labour market and social policy.

Knowledge, work organisation and economic growth. *Ocassional Papers*, 50

Astelarra, J. (2005). *20 años de políticas de igualdad* Publ. Universitat de València.

Atkeson, A., & Kehoe, P. J. (2001). *The transition to a new economy after the second industrial revolution.* <http://www.nber.org/papers/w8676>

Aymerich, L. C., Grisolía Pereira, C., & Querol Bello, R. (2006). In Aymerich L. C., Grisolía Pereira C. & Querol Bello R.(Eds.), *Nous temps, nous usos i noves technologies* (Ajuntament de Barcelona ed.). Barcelona: Blasco i Aleu, Orland.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002) A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4) 383-400.

Balaguer Callejón, F., & Balaguer Callejón, María Luisa. (2008). *Legislación sobre igualdad de género* Tecnos.

Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional De La Informacion*, 10(4), 4-13.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002) Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, (40) 55-68.

Belzunegui, A. (2002). *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

Berch, B. (1985). Resurrection of out-work. *Monthly Review*, 37(6)

Berenguer i Sau, Jordi. (2004) La xarxa de telecentres de catalunya: Un node entre el món real i el virtual. . *Coneixement i Societat: Revista d'Universitats, Recerca i Societat De La Informació*, 3 104-

119http://www10.gencat.net/dursi/generados/catala/departament/recurs/doc/cis03_berenguer.pdf. Retrieved from

http://www10.gencat.net/dursi/generados/catala/departament/recurs/doc/cis03_berenguer.pdf

Beyond work-family balance: Advancing gender equity and workplace performance (book).(2004). *Journal for Quality & Participation*, 27(3), 36-36.

Blanco Romero, A. (2005). *Teletrabajo, género y territorio. Una comparación entre Catalunya, Ardèche y Quebec*. Unpublished. Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.

Blas, A. (1994). Informe sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista Iberoamericana De Educación*, 9 123-145.

Bock, G., & Thane, P. (1996). *Maternidad y políticas de género: La mujer en los estados de bienestar europeos, 1880-1950*. Madrid: Cátedra.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Bonder, G. (2002). *Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: Reflexiones necesarias*. Santiago de Chile: CEPAL.

Borderías, C., Carrasco, C., & Alemany, M. C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria: Fuhem.

Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Madrid: Siglo XXI de España.

Bresnahan, T. F., Bryjolfsson, E. & Hitt, L. M. (1999). *Information technology, workplace organization and the demand for skilled labour: Firm-level evidence*. <http://www.nber.org/papers/w7136>

Brullet, C. (2000). El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la unió europea. *Revista Catalana De Sociologia*, 12, 155-185.

Brullet, C. (2000) El debat sobre la conciliació ocupació-família dins del marc de la unió europea. *Revista Catalana De Sociologia*, 12 155-186.

Burkle, M. (1998). La tecnología las ha olvidado: Mujeres del tercer mundo y nuevas tecnologías de la comunicación. *Razón y Palabra*, 9

Butcher, J., Ardron, R., & Williams, A. (2000). Women and non-traditional training. *Adults Learning*, 11(7), 19.

Caballero Bellido, M. Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. . *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*, 1-39.

Callejo, J. (2004) El contexto local en la conciliación de vida familiar y vida profesional. . *Revista De Fomento Social*, (59) 823-840.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Callejo, J. (2004) El contexto local en la conciliación de vida familiar y vida profesional.

Revista De Fomento Social, 59(236) 823-840.

Camps, V. (1988). *El siglo de las mujeres* Publ. Universitat de València.

Cánovas Montero, A., Aragón Medina, J., & Rocha Sánchez, F. (2005) Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las comunidades autónomas.

Cuadernos De Relaciones Laborales, 23(1) 73-93.

Cantera, F. J., Medrano, G., García-Perrote, I., & Barros, M. (coords.). (2007). *Igualdad y empresa*. Madrid: Aedipe.

Cantera, F. J. (2007). *Igualdad y empresa* Aedipe Centro; Pearson Educación; Grupo Uría Menéndez.

Cardús, S., Morral, S., & Pérez, C. (2003). *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Departament de Benestar i Família.

Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.

Carrasco, C., Alabart, A., Mayordomo, M., & Montagut, T. (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: Una aproximación al caso español*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Instituto de la Mujer.

Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M., & Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer: Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica* Consejo Económico y Social.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Carrasco, C. (2004). *El trabajo de las mujeres en Catalunya ¿Hacia una creciente igualdad? estudio a partir de la información de la encuesta de empleo del tiempo, 2002-2003*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.

Carrasquer Oto, P., & Martín Artiles, A. (2005) La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1) 131-150.

Carrasquer Oto, P. (2002) ¿En los límites de la modernidad? trabajo y empleo femenino precario en España. *Sistema.Revista De Ciencias Sociales*, (167) 73-99.

Castaño, C. (2005). *Las mujeres y las tecnologías de la información. internet y la trama de nuestra vida* Alianza.

Castells, M. (2000). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. la sociedad red*. madrid: Alianza.

Castells, M. (2001). *La galaxia internet. reflexiones sobre internet, empresa y sociedad*. Madrid: Plaza&Janés.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2007) El empleo femenino en el mercado de trabajo español. *Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar*, 91 35-56.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2008) La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367 121-137.

Chinchilla Albiol, M. N., & Moragas, M. (2007). *Dueños de nuestro destino : Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Barcelona: Ariel.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

CIS. (1994) Family and changing gender roles II. *Datos De Opinión*, 11 1-8. Retrieved from <http://www.cis.es/cis/opencms/->

[Archivos/Boletines/11/BDO_11_vidadefamilia.html](http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Boletines/11/BDO_11_vidadefamilia.html)

CIS. (1997) Barómetro del CIS de enero, 1997. *Estudio CIS Nº 2233*, Retrieved from http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=1222

Clark, S. C. (2001/6). Work cultures and Work/Family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.

Comajuncosa, J., Escobedo, A., Flaquer Ll., Laborda A., Obeso C., Robles S., et al. (2004). Informe Randstad. Calidad del trabajo en la Europa de los quince: las políticas de conciliación.

Comisión de las Comunidades Europeas. (1997) La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. prioridad para las personas - las próximas etapas. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, 11 147-177.

Comisión de las Comunidades Europeas (1998) La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, (11) 147-176.

Consejo Económico y Social. (2003). *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid:

Cousins, C. R., & Tang, N. (2004) Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK *Work, Employment and Society*, 18(3) 531-549.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Crafts, N. (2000) The slow productivity paradox in historical perspective. *Long Term Trends in the World Economy*,

Crompton, R. (2002) (december 2002). Employment, flexible working and the family. *53(4)* 537-558.

David, P. A. (1990) The dynamo and the computer: An historical perspective on the modern productivity paradox. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 80 355-361.

David, P. A. (2000). Understanding digital technology's evolution and the path of measured productivity growth: Present and future in the mirror of the past. *Understanding the digital economy*. Cambridge: MIT Press.

De La Madrid, María Cristina López, & Guerrero, K. F. (2006). Análisis de competencias a partir del uso de las TIC. (spanish). *Apertura: Revista De Innovación*, 6(5), 36-55.

de la Villa Gil, Luis Enrique, & López Cumbre, L. (1999) Adaptación de la legislación española a la directiva 96/34/CE sobre permiso parental. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales, Extraordinario 1* 41-70.

de Luis, P., Abella, S., Martínez, Á, Pérez, M., & Vela, M. J. (2007). *Repercusiones del teletrabajo en la vida personal y laboral de las mujeres* Retrieved from <http://www.unizar.es/economiafeminista/comunicaciones.htm>

de Pablos, J. (2001). Los estudios culturales y la comunicación. Algunas herramientas conceptuales para interpretar la mediación tecnológica. In M. Area (Ed.), *Educación en la sociedad de la información* (pp. 145-178). Bilbao: Desclée de Brouwer.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

de Val Arnal, J. (1998) La necesidad de la regulación del teletrabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 7

Dema Moreno, S. (2007). Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso. *Ábaco, Monografía género y conciliación*

Doherty, L. (2004) Work-life balance initiatives: Implications for women. *Employee Relations*, 26(4) 433-452.

Doherty, S. T., Andrey, J. C., & Johnson, L. C. (2000). The economic and social impacts of telework. (). Nueva Orleans: US Department of Labour Symposium, telework and the New Workplace of the 21st Century.

Durán, M. Á, Serra, I., & Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo: Problemática actual* Alemania.

Durán, M. (2004, Noviembre / Diciembre 2004). La conciliación entre vida familiar y empleo. *Cuadernos De Información Económica*, (183) 129-134.

Duxbury, L. E., Higgins, S. A., & Irving, R. H. (1987) Attitudes of managers and employees to telecommuting: Setting the context. *INFOR*, 25(3) 273-285.

Edwards, P., & Wajcman, J. (2005). *The politics of working life* Oxford University Press.

ELDER, S., & JOHNSON, L. J. (1999) Los indicadores laborales por sexo revelan la situación de la mujer. *Revista Internacional Del Trabajo*, 118(4) 501-519.

Ellingsaeter, A. E., & Ronsen, M. (1996) The dual strategy: Mother-hood and the work contract in Scandinavia. *European Journal of Population*, 12(3) 239-260.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Elvira Gómez, s. (1995) Participación e igualdad de la mujer en el mundo laboral.

Éxodo, (31) 24-27.

Emakunde. (1997). *Estrategias de organización familiar*. Vitoria-Gasteiz: Instituto Vasco de la Mujer.

Emakunde. (1997). *Estrategias de organización familiar*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

Escobedo, A. (1998). Work-family arrangements in Spain: A major strategy in Spain: Families adjustment to labour marked imbalances. *TMR Workshop*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona.

Escofet, A., & Rubio, M. J. (2004) The digital gap: Gender and computer games. *Interactive Educational Multimedia*, 9 1-15.

Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.

Esposito, R. (2005). *Immunitas. protección y negación de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

Estebanz García, A. (2006) Investigación y formación para la igualdad. *Revista De Formación y Empleo*, 2 Retrieved from http://www.formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2006/02/text/xml/INVESTIGACION_Y_FORMACION_PARA_LA_IGUALDAD_DE_HOMBRES_Y_MUJERES_EN_EL_TRABAJO.xml.html

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

European Communities. (2000). *Gender use of time: Three european studies*

European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2004).

Time to re-think work-life balance: Second foundation forum debates key issues.

Paper presented at the *Time to Re-Think Work-Life Balance: Second Foundation Forum Debates Key Issues*, 1-8.

Fabra, M., & Doménech, M. (2001). *Hablar y escuchar. relatos de profesor@s y estudiant@s*. Barcelona: Paidós.

Farber, H. S. (2003). *Job loss in the united states. 1981-*

2001. <http://www.nber.org/papers/w9530>

Fernández Cordón, Juan Antonio. Demografía, dependencia y oferta de trabajo. *En Portada*,

Fernández Cordón, Juan Antonio. (1999). *Mujer y protección social: La situación sociolaboral de las mujeres*. Madrid: Fundación Alternativas.

Fernández Orrico, Francisco Javier. El descanso por maternidad: Una conciliación posible entre empresarios y trabajadores. *Relaciones Laborales*, 335-359.

Finquelievich, S., & en Sociología, A. D. El teletrabajo y sus relaciones.

Flaquer, L. (1998). Família, mercat i estat de benestar. In S. Giner (Ed.), *Sociologia*. Barcelona: Edicions 62.

Franco, A., & Winqvist, K. (2002) Women and men reconciling work and family life. *Statistics in Focus*, 3(9) 1-7.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Freeman, C., & Pérez, C. (1988). Structural crises of adjustment, bussines cycles and investment behaviour. *Technical change and economic theory* (). Londres y Nueva York: Pinter Publishers.

Fundación Whirpool. (1995). *Las mujeres establecen nuevas prioridades*. Madrid: Fundación Whirpool.

Gallego i Matas, Sofia, Solé i Resano, Carme, & Vendrell i Maños, Roser. Conciliació de la vida professional i la vida familiar de les mares amb fills i filles amb discapacitat psíquica. 101-132.

Garrido, L. J. (1993). *Las dos biografías de la mujer en españa* Instituto de la Mujer.

Gershuny, J., & Robinson, J. (1991). The household division of labor. multinational comparisons of change. In European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.), *The changing use of time*

González, A. (2002). *Mujer y educación. educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. Barcelona: Graó.

González, M. I., & Pérez Sedeño, E. (2002) Ciencia, tecnología y género. *Revista Iberoamericana De Educación, 2*

Gordon, G. (1988). The dilemma of telework. In W. B. Korte, W. J. Steinle, S. Robinson & T. Parsons (Eds.), *Telework: Present situation & further development of a new form of work organization* (). Nueva York: Elsevier Science Publisher.

Gornik, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (1997) Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7(1) 45-70.

GPI Consultores. (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: Aspectos generales*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003/12). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Guadarrama, R., & Torres, J. L. (coords). (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. estereotipos, transacciones y rupturas* Anthropos. Universitat Autònoma Metropolitana.

Gutierrez Sastre, M. (2002) Triangular público, doméstico y privado, o ¿cómo negociar en pareja? *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 99 61-85.

Habib, L., & Cornford, T. (2002) Computers in the home: Domestication and gender. 15(2) 159-174.

Hakim, C. (2003). *Models of the family in modern societies. ideals and realities* Ashgate, Bodmin y Cornwall.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Hanson, S., & Pratt, G. (1995). *Gender, work and space*. Londres: Routledge.

Haraway, D. J. (1996). *Modest_Witness@Second_Millennium*.

FemaleMan@_Meets_OncoMouse™. feminism and technoscience. Londres y Nueva York: Routledge.

Herrero, J., & Musitu, G. (1995) Familia y trabajo: La incorporación de la mujer al mercado laboral. *Informació Psicològica*, (59) 4-10.

Hertz, R., & Ferguson, F. I. (1998) Only one pair of hands: Ways that single mothers stretch work family resources. *Community, Work & Family*, 1(1) 13-19.

Hill, E. J., Mead, N. T., Dean, L. R., Hafen, D. M., Gadd, R., Palmer, A. A., et al. (2006). Researching the 60-hour dual-earner workweek: An alternative to the "opt-out revolution". *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1184.

Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003/10). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54.

Hoschschild, A. R. (1997). *The time bind. when work becomes home and home becomes work*. Nueva York: Metropolitan Books.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Huws, S. (1988). Remote possibilities: Some difficulties in the analysis and quantification telework in UK. In W. B. Korte, S. Robinson & W. J. Steinle (Eds.), *Telework: Present situation & further developement of a new form of work organization* (). Nueva York: Slsevier Science Publisher.

Huws, U. (1996). *Teleworking and gender* Institute for Employment Studies.

Instituto de Estudios Económicos (IEE). (2001) La sociedad de la información en España. *Revista Del Instituto De Estudios Económicos*, 1 y 2

Instituto de Estudios Laborales de ESADE. (2004). *Calidad del trabajo en la UE: Las políticas de conciliación* Ransdtad.

Instituto de la Mujer. (1994). *La mujer en cifras: Una década, 1982-1992*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales; Instituto de la Mujer.

Izquierdo, M. J. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Jiménez, R. (2003) Género e internet: Usos didácticos de las webs. *Comunicación & Pedagogía*, 188 59-62.

Jiménez, R. (2004). Las mujeres y las máquinas desde la pedagogía de género. In A. Rebollo, & I. Mercado (Eds.), *Mujeres y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad* (pp. 439-551). Madrid: McGraw-Hill.

Johnston, M., & Notan, J. Status report on new ways to work in the knowlegde economy. *European eWork*

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Joice, W. (2000) Federal telework topics. *US Department of Labour Symposium, Telework and the New Workplace in the 21st Century,*

Katz, A. I. (1987) The management control and evaluation of telecommuting project: A case study. *Information & Management, 13* 179-190.

Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives, 47*(1), 1-23.

Konradt, U., Schmmok, R., & Mälecke, M. (2000) Impacts of telework on individuals, organizations and families – a critical review. *Internacional Review of Industrial and Organizacional Psychology, 15* 64-99.

Korte, W. B., Robinson, J., & Steinle, W. J. (1988). *Telework: Present situation & further development of a new form of work organization.* Nueva York: Elsevier Science Publisher.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006) Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–familyeffectiveness. *Journal of Vocational Behavior, (68)* 347-367.

Kranzberg, M. (1985) The information age: Evolution or revolution? *Information Technologies and Social Transformation,*

Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements.* Nueva York: Lexintong Books.

Lagensen, V. A. (2008, Dec 10). A cyberfeminist utopia? Perceptions of gender and computer science among malaysian women computer science students and

faculty. *Science, Technology & Human Values*, 33(5) 5-27.

doi:10.1177/0162243907306192

Laufer, J. (2007). *El trabajo de género* Alemania.

Leira, A. (2002). *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lemesle, R. M. (1982). *Le télétravail: Contribution a l'élaboration de dispositions internes et de nonnes internationales spécifiques du droit du travail* (Mémoire du DESS ed.) Université Paris Dauphine.

Letablier, M. T., & Hantrais, L. (1994). *The family-employment relationship* Loughborough University.

Lewis, J. (1992) Gender and development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3) 159-173.

Lewis, J. (1998). *Gender, social care and welfare state restructuring in europe*. Aldershot: Ashgate.

Lindey, R. M. (2002). *Knowledge-based economies: The European employment debate in a new context. The new economy in Europe*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.

Lohkamp-Himmighofen, M. (1993). Ansätze zur förderung der vereinbarkeit von familie und beruf. In E. Neubauer, C. Dienel & M. Lohkamp-Himmighofen (Eds.), *Zwölf wege der familienpolitik in der europäischen gemeinschaft. eigenständige systeme und vergleichbare qualitäten?* (pp. 313–367). Kohlhammer: Länderberichte.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Lorenzo Rodríguez-Armas, M. La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo. *Observatorio De Género*, 1-13.

Luis Carnicer, M^a Pilar de, Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M^a José. (2002, Del 30 de septiembre al 6 de octubre de 2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *BOLETIN ECONOMICO DEL ICE Nº 2741, (2741) 37-52.*

Macinnes, J. (2004). Work-life balance: Three terms in search of a definition. In QUIT. Departament de Sociologia. (Ed.), *L'organització social del temps: Conciliació de la vida laboral i familiar* () Universitat Autònoma de Barcelona.

Macinnes, J. (2005) Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1) 35-71.

Madruga, I. (1996). El papel del estado como garante de la compatibilidad entre el rol familiar y el laboral. análisis de las políticas familiares de los países de la unión europea, 1980-1991. In B. Alvarez-Miranda, et al. (Eds.), *Dilemas del estado del bienestar* (). Madrid: Argenteria-Visor.

Madsen, S. R. (2003, Spring 2003). The effects of home-Based Teleworking on work-Family Conflict. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 14(1) 35-58.

Management Services. (2003) Will flexible working policies confirm that a woman's place is in the home? *Management Services*, 47(12) 20-23.

Marcos Santiago, R. Género, precariedad y exclusión social. *10 pags*

MARTIN BADOSA, X. (1990) EVOLUCION RECIENTE DE LA SITUACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN CATALUÑA. *Mon Laboral*, (10) 21-29.

Martín Florez, L. (1995) Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo. *Revista Española De Derecho Del Trabajo*, 71 401-425.

Martínez Quintana, María Violante. (1992). *Mujer, trabajo y maternidad: Problemas y alternativas de las madres que trabajan*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Martino, V. D., & Wirth, I. (1990) Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional Del Trabajo*, 109(4) 469-497.

Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres* Fundamentos Editorial.

Maruani, M., Rogerat, C., & Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad* Icaria.

Méda, D. (2002). El tiempo de las mujeres: Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres.

Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage & Family*, 61(2), 476-490.

Miller, J. E., & Hollenshead, C. (2005). Gender, family, and flexibility -why they're important in the academic workplace. *Change*, 37(6), 58-62.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1998). *Revisión de las investigaciones realizadas en europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres*

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

y mujeres y calidad de los servicios de atención: Informe final para la unidad de igualdad de oportunidades de la comisión europea (DGV) . Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Mirchandani, K. (2000) "The best of both worlds" and "Cutting my own throat":

Contradictory images of home-based work. *Qualitative Sociology*, 23(2) 159-182.

Mirchandani, K. (1999). Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy. *Canadian Review of Sociology & Anthropology*, 36(1), 87-107.

Mokhtarian, P., & Salomon, I. (1994) Modeling the choice of telecommuting: Setting the context. *Environment and Planning A*, 26(5) 749-766.

Mokyr, J. (1990). *The level of riches: Technological creativity and economic progress*. Nueva York: Oxford University Press.

Moore, J. (2006, Received 20 May 2004; received in revised form 25 November 2004; accepted 20 February 2005). Homeworking and work-life balance: Does it add to quality of life? *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, (56) 5-13.

Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios. la última red de protección social*. Madrid: Ariel.

Nancy, J., & Esposito, R. (2003). *Communitas: Origen y destino de la comunidad*. Buenos Aires: Conloquium Amorrortu.

Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transport tradeoff. options for tomorrow and today*. California: Jala International.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Nilles, J. (1994). *Making telecommuting happen: A guide for telemanagers and telecommuters*. Nueva York: Van Nostrand Reinhold.

Norton, R. D. (2001). *Creating a new economy. the entrepreneur and the US resurgence*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.

Obeso, C. (2006). *VI informe randstad: Mujer y trabajo* Instituto de Estudios Laborales. Esade-Randstad.

Olson, M. H. (1988). Organisational barriers to telework. In W. B. Korte, W. J. Steinle & J. Robinson (Eds.), *Telework: Present situation & further developement of a new form of work organization* (). Nueva York: Elsevier Science Publisher.

Ortiz Chaparro, F. (1996). *El teletrabajo: Uns nueva sociedad en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw-Hill.

Ortiz Chaparro, F. (1999) Los jóvenes en el teletrabajo. *Revista De Estudios De Juventud*, (46) 21-31.

Osterman, P. (2000). Work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 179-196.

Osterman, P., Kochan, T. A., Locke, R. M., & Piore, M. J. (2001). *Working in america. A blueprint for the new labor market*. Cambridge: The MIT Press.

Papalexandris, N., & Kramar, R. (1997) Flexible working patterns: Towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19(6) 196-204.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Papí Gálvez, N., & Frau Llenares, M^a José. (2005) La conciliación del empleo y del hogar: Respuestas y reflejo de una organización desde la institución del género. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 110 149-171.

Parella, S. (2008). *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género.*, 2008, from <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>

Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectiva feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Pérez Sedeño, E. (2004) Ensenyar en un mon científic i tecnològic. *Perspectiva Escolar*, 287 29-38.

Pérez, C. (2002). *Technological revolutions and financial capital. the dynamics of bubbles and golden ages*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.

Pérez, E., & Alcalá, P. (2006). *Ciencia, tecnología y género en iberoamérica* CSIC.

Peters, P., Tijdens, K., & Wetzels, C. (2004) Employees' opportunities, preferences and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41(4) 469-482.

Picchio, A. (1992). *Social reproduction: The political economy of the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.

Poves Paredes, J., & Carro Estrade, D. (1998) Teletrabajo e inserción laboral: hacia el cambio de paradigma. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, (11) 13-23.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Prats Ferret, M., García Ramon, M. D., & Cánoves Valiente, G. (1995). *Las mujeres y el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Prieto, C. (1999) Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: Caminos recorridos y caminos por recorrer. *Política y Sociedad*, (32) 141-149.

Pulido, J. C. R., & Lopez, F. J. M. (2005/6). Teleworking in the information sector in Spain. *International Journal of Information Management*, 25(3), 229-239.

Ramos Torres, R. (1990). *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Rebollo, M. A. (2004). La educación emocional desde la perspectiva de género. In M. A. Rebollo, & I. Mercado (Eds.), *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad* (). Madrid: McGrawHill.

Riley, F., & McCloskey, D. W. (1996). GTE's experience with telecommuting: Helping people balance work and family. *ACM SIGCPR/SIGMIS*, Denver, Colorado. 85-93.

Rizzo, R. (1995). Introduzione. In L. Gaeta, P. Manacorda & R. Rizzo (Eds.), // *telelavoro: L'ufficio a distanza*. Roma: Ediese.

Robert E. Beasley, Ewuuk Lomo-David, & Virginia R. Seubert. (2001) Telework and gender: Implications for the management of information technology professionals. 477.

Rodríguez, M. J. (2002). *The new knowledge economy in Europe. A strategy for international competitiveness and social cohesion*. Cheltenham y Northenham: Edward Elgar.

- Romero, M. (1997). Who takes care of the maid's children? Exploring the costs of domestic service. In Nelson, H. I. (ed). (ed.), *Feminism and Families* (pp. 151-172)
- Rubio, E. (1996). La posición de las mujeres en la ciencia y en la tecnología en España. In R. Clair (Ed.), *La formación científica de las mujeres ¿Por qué hay tan pocas científicas?* (pp. 15-26). Madrid: UNESCO.
- Ruiz Lozano, M. (1998) La mujer y el mercado laboral: Una especial referencia a los puestos directivos. *Revista De Fomento Social*, 53(209) 119-130.
- Ruiz Olabuénaga, J. I., & Ispuzua, M. A. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Saez Soro, E., Querol, V., & López, A. (2007) El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural. *Salud y Drogas*, 1(1) 153-158.
- Sagardoy de Simon, I. (1998) Teletrabajo: ¿esperanza o realidad? *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, (11) 25-37.
- Salomon, I., & Salomon, M. (1984) Telecommuting: The employee's pererspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25(1) 15-28.
- Schiebinger, L. (1999) Gender studies of STS: A look toward the future. *Science, Technology & Society*, 4(95) 95-1006. doi:10.1177/097172189900400107
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985) Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3) 455-464.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

- Sofía, Z. (1998). The mythic machine: Gendered irrationalities and computer culture. In H. Bromley, & M. Apple (Eds.), *Education/Technology/Power: Educational computing as a social practise*. Albany, NY: University of New York Press.
- Sosa, S., & Verano, D. (2001) La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos. *Capital Humano*, 144 70-78.
- Subirats, D., & Sacristán, J. (2007). Las medidas de conciliación y flexibilidad laboral para la igualdad de empresa. In F. J. Cantera, G. Medrano, I. García-Perrote & M. Barros (Eds.), *Igualdad y empresa* (pp. 134-148). Madrid: Aedipe.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001, april 2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspective of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2) 125-145.
- Taboadella, O. (2001) Mujer y políticas activas de empleo: Un comentario sobre la reforma laboral de 1997. *Inguruak. Revista De Sociología*, (29) 63-68.
- Taylos, S. J., & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona: Paidós.
- Tecnología, mercado laboral y empleo.(2000). *Intervencion Psicosocial*, 9(3), 297-312.
- Thibault, J. (2000). *El teletrabajo. análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).
- Tietze, S. (2005) Discourse as strategic coping resource: Managing the interface between 'home' and 'work'. *Journal of Organizational Change Management*, 18(1) 48-62.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Tobío Soler, C. (2005). *Mujeres que trabajan. dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.

Tobío Soler, C., & Fernández Cordón, Juan Antonio. (1999) Monoparentalidad, trabajo y familia. *Revista Internacional De Sociología*, 22 67-97.

Torns, T., Borràs, V., & Carrasquer, P. (2003) La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible? *Sociología Del Trabajo*, 50 27-59.

Torns, T. (2004). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *VIII Congreso Español De Sociología*,

Torrent, J. (2002). De la nueva economía a la economía del conocimiento. Hacia la tercera revolución industrial. *Revista De Economía Mundial*, 7, 39-68.

Torrent, J. (2002). *Innovació tecnològica, creixement econòmic i economia del coneixement. una aproximació empírica, agregada i internacional a la incorporació del coneixement a l'activitat productiva durant la dècada dels noranta*.

Unpublished Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona.

Tremblay, D. G. (2002) Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Woman in Management Review*, 17(3/4) 157-170.

Valcárcel, A., & de Quirós, B. (1997). *La política de las mujeres* Publ. Universitat de València.

Vara, M. J. (2006). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Akal.

Velasco Portero, T. (2002) Incidencia de la vida familiar sobre el contrato de trabajo. *Revista De Fomento Social*, 57(225) 43-64.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Vilaseca i Requena, Jordi (coord.). (2004). *El teletreball a catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques* (Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ed.). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Retrieved from

http://www.ctescat.cat/projectes/cat_publicacions/estudis_i_informes/index.html

Vilaseca, J. (2001). *Economía del conocimiento y sociedad del conocimiento. Manual y diccionario de economía político-social*. Madrid: Trotta.

Vilaseca, J. (2002) Hacia una economía del conocimiento. introducción. *Revista De Economía Mundial*, 7 3-7.

Vilaseca, J., & Torrent, J. (2001) La economía del conocimiento en España: Una comparación internacional de su desarrollo. *Carta Económica Regional*, 78 34-46.

Vilaseca, J., & Torrent, J. (2001) La nova economia: Evolució o revolució? la realitat econòmica de la indústria de la informació. *Perspectiva Econòmica De Catalunya*, 211 67-80.

Villanueva, P. (1996). *Teletreball*. Barcelona: Institut català de Noves professions.

Vivarelli, M., & Pianta, M. (2000). *The employment impact of innovation. evidence and policy*. Londres y Nueva York: Routledge.

VV.AA. (2005). *Informe mujer y empleo: Opciones y decisiones*. Madrid: Círculo de Progreso, S. L.

Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology* Cambridge Polity; University Park, Pa., Penn State University Press.

Wajcman, J. (2007). *New handbook of science and technology studies* MIT Press.

Informe de Investigación: Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC's

Webster, J. (1996). *Shaping women's work: Gender, employment, and information technology* Longman.

Weijers, T., Meijer, R., & Spoelman, E. (1992) Telework remains made to measure. *Futures*, 24(10) 1048-1055.

White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 163-175.

Wilson, M., & Greenhill, A. (2004). Gender and teleworking identities in the risk society: A research agenda. *New Technology Work and Employment*, 19(3), 207-221.

Work/family balance.(1999). *Working Mother*, 24.

Zeiltin, J., & Trubeck, D. M. (2003). *Governing work and welfare in a new economy*. Oxford: Oxford University Press.