

El **teletrabajo** en la conciliación de la **vida familiar** y la **vida laboral**.

Estudio de sus **logros y riesgos**:
Informe sobre las **entrevistas** en profundidad

Número Expediente: TSI:040100-2008-10



ÍNDICE

Presentación	3
1. Trabajo productivo y trabajo reproductivo	4
2. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar	8
3. Teletrabajo en el mercado laboral en España	12
4. Teletrabajo y personas trabajadoras	15
5. Teletrabajo y conciliación	18
6. Conclusiones	22

PRESENTACIÓN

En el siguiente informe queremos recopilar algunas de las frases más relevantes extraídas de las entrevistas en profundidad que hemos mantenido para la presente investigación.

Los expertos consultados fueron divididos según las siguientes categorías

- Personas expertas en conciliación de la vida laboral y la vida familiar (EC)
- Personas expertas en teletrabajo (ET)
- Representantes de empresas y agentes sociales que han promovido el teletrabajo (AS)

Para estructurar el informe se ha intentado insertar las frases en diferentes bloques temáticos, aunque muchas de ellas podrían haber sido insertadas en varios. Con esto queremos resaltar que las ideas y opiniones que los interlocutores han mostrado entrelazan las diferentes dimensiones del objeto de estudio y a veces resulta complicado adscribirlas a uno específico.

Además queremos añadir que resulta imposible recopilar todo lo que una entrevista en profundidad ofrece. Las entrevistas en profundidad son un medio excelente para comprender la complejidad de los fenómenos ya que a través del diálogo los expertos nos enseñan sus opiniones con sus respectivos argumentos, su complejidad y sus diferentes perspectivas, en estas, el lenguaje no verbal y el contexto ofrecen connotaciones para el entrevistador que de otra manera pasan desapercibidas y que tristemente no se pueden apreciar a través de un informe.

Aún así, seleccionando aquí algunas de las frases más representativas queremos dar a conocer esa diversidad de ideas tan enriquecedora, y con ello queremos hacer reflexionar a cerca de esta temática y de otras que no podemos abarcar, porque a través de estas entrevistas no sólo hemos hablado de teletrabajo y de la conciliación, hemos tratado cuestiones como el trabajo, política, género, economía, sociedad, historia...

Por último quisiéramos agradecer a todos las personas que han participado en las entrevistas, Pilar, Ángel, Gusi, Consuelo, Olga, Beatriz, Imanol, Francisco... por el tiempo que nos han dedicado, no olvidamos que vale tanto como el oro, su buena predisposición y su sabiduría han sido vitales para el desarrollo del estudio.

1. Trabajo productivo y trabajo reproductivo

En el apartado de trabajo productivo y trabajo reproductivo hemos analizado tanto la situación en que se encuentra la mujer en el mercado laboral en España y su evolución en el mismo, como la situación en la que se encuentra en el trabajo reproductivo, entendiendo como tal aquellas actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia.

Si queremos analizar el trabajo productivo hemos de partir de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en España, así como en el resto del mundo. Esta ha sido uno de los hechos que en mayor medida han transformado la sociedad desde hace más de 30 años. La velocidad a la que los sucesos transcurren nos hace perder perspectiva, y olvidamos por ejemplo que esta incorporación es un episodio muy reciente, y es que en solo 14 años el número de mujeres en el mercado laboral se ha duplicado, pasando de 4.147.000 en 1994 a 8.516.000 en el cuarto trimestre de 2008, esta cifra representa el 42,9% de la población activa en España.

Los datos cuantitativos muestran una realidad alentadora, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es innegable, pero ¿Qué sucede con las condiciones de trabajo? ¿Qué trabajos son aquellos que desempeñan las mujeres? ¿cuál es su nivel salarial con respecto a los hombres? ¿En qué sectores parece preponderar su papel? Estas son algunas de las preguntas que hemos tratado de responder, ya que consideramos que las grandes cifras no son suficientes para mostrar la realidad de la mujer en el mercado laboral actual.

Por otro lado nos encontramos con la vida familiar o el trabajo reproductivo, cuyo marco se concreta en el hogar y en la familia, en actividades como la preparación de comidas, el mantenimiento del hogar, la limpieza y organización del mismo, las compras y la atención a personas dependientes como hijos e hijas o personas mayores ¿qué ocurre con toda esta carga de trabajo? y sobre todo ¿quién carga con ella? los datos muestran una realidad incontestable. Las encuestas de uso de tiempo indican que el tiempo que las mujeres dedican a la categoría “cuidado del hogar y familia” 4.45 horas al día, y que los hombres le dedican 2.08 horas (ver las encuestas de uso de tiempo 2002 y 2003 del INE), Además si profundizamos en estos datos descubrimos que las actividades en las que los hombres gana a la mujeres tienen un carácter esporádico; estas pueden ser la reparación de objetos, jardinería o las gestiones del hogar frente al mantenimiento del hogar, cocinar, el cuidado de los niños donde las mujeres se erigen como las principales responsables.

Por último, y aquí radica la principal cuestión a tratar, queremos analizar la interacción del trabajo productivo con el trabajo reproductivo, y es que entre el empleo y responsabilidades familiares y del hogar se nos va media vida.

Así que a continuación mostramos una selección de frases que inviten a la reflexión y al debate.

“Se ha consolidado una generación de mujeres muy importante que sigue en el mercado laboral a pesar de las responsabilidades domésticas y eso ya no es una anécdota, sino que representa a la mayoría de mujeres españolas en edad de tener un empleo, pero en edad también de tener responsabilidades familiares” (EC 3)

“La exigencia laboral siempre ha sido enorme...ahora se nota más porque hay una mentalidad de buscar esa alternativa, antes ni se lo planteaban, antes al hombre normalmente los hijos no lo veían más que el fin de semana, la mayor parte de mi generación ha crecido sin conocer a su padre más que los domingos para ir a misa y poco más, durante el resto de la semana no se les veía... trabajaban y cuando llegaban a casa los niños estaban en la cama, de manera que se criaban con la madre. Ahora los dos están incorporados en el mercado de trabajo y está claro que no pueden llegar los dos a las 10 de la noche, ahora se nota la presión. Si lo que queremos es que los dos tengan las mismas oportunidades en el mercado de trabajo habrá que buscar un modelo nuevo” (EC 1)

“En los 70 el feminismo lo que hizo fue, hacer unas reivindicaciones brutales, en cuanto a modelos, las mujeres se pusieron pantalones, se cortaron el pelo, cogieron las motos y dijeron no tenemos hijos, pero ¿eso cuánto duró? Nada... en los 80 estaba ya clarísimo que ese modelo no iba a ninguna parte, porque ese modelo lo que hacía era desaparecer el mundo y la humanidad. Por eso no podemos dejar de tener hijos, no podemos dejar de criar a los hijos, no podemos dejar de cuidar a los ancianos, no podemos dejar de tener amigos, es imposible y con el modelo que hay en el mercado laboral la persona que quiere promocionar tiene delegar todas esas tareas en otra persona” (EC 1)

“El modelo tradicional queda muy bien, el hombre se dedica al mercado laboral y delega en otra persona de su total confianza, su pareja, el cuidado de sus hijos, la atención de su familia, de los ancianos, etc. Es la especialización de tareas, eso funciona de maravilla..... lo que pasa que perjudica a una de las partes, ahora las mujeres dicen -ya puedo elegir- , ahora ya tengo suficiente background, suficiente educación para hacer lo mismo que los hombres, pero ahora no lo hago porque no quiero, mentira, no lo haces porque no puedes tampoco, tienes que renunciar a algo” (EC 1)

“Debemos mentalizarnos todos y todas de que los hijos son un bien social y que la ética de los cuidados debe prevalecer sobre otras...tiene que estar por encima de todas y lo que conocemos por trabajo no es más que una forma para conseguir los medios necesarios para mantener esa vida y para sostener esa vida, hoy en la escala de valores el puesto de trabajo está por encima de la vida personal” (EC 1)

“La discriminación ya no es por género, es por maternidad, por paternidad actual o potencial, el género no es un factor discriminativo, la mujer puede incorporarse al mercado laboral y si está dispuesta a jugar las reglas del juego como un hombre del modelo más radical que hemos estado hablando es fácil que pueda llegar a donde quiera” (EC 2)

“Esa señora, hoy por hoy, como los niños no nacen de las lechugas tiene un tiempo de su vida siendo una buena profesional en el que va a haber otro polo de atracción, seguramente su marido será fantástico, le ayudará un montón.. pero la embarazada es ella, ella lo va a tener que amamantar, esa realidad no la podemos obviar” (EC 2)

“El tema pendiente es que el hombre entre en la familia, y se remangue del todo, el hombre puede aportar muchas cosas en la familia que la mujer no hace, como simplificar procesos, quitar importancia a una cosa, delegar, esto lo puede hacer una empresa, esto lo podemos hacer nosotros, simplificar que esto el hombre es más estratega y quítale importancia a esto...si el hombre entra de verdad en la casa puede aportar también procesos que antes no estaban y modos de educar y modos de gestionar la propia casa que antes no estaban... y también falta que los hombres pierdan la vergüenza –oye es que a esta ahora no puedo tener la reunión porque tengo médico con mi hijo- esto es una tontería, pero es importantísimo y la primera vez se reirán pero la tercera no porque este señor además de tener médico con su hijo también da resultados, no le tosas, porque ese mismo señor que tiene médico con su hijo también se va al fútbol y no le da vergüenza decirlo, entonces, ojo, es un tema de prejuicios, no es tanto tema de tiempo como de prejuicios” (EC 2)

“En términos de carga efectiva de trabajo, ahí los cambios son en realidad muy pequeños, los últimos datos dicen que las mujeres siguen dedicando más del doble del tiempo a las tareas domésticas que los hombres en España” (EC 3)

“La responsabilidad femenina en el trabajo doméstico familiar tiene una profunda connotación de naturalidad, esto es lo que nos ocurre a las mujeres” (EC 3)

“En España estas cosas siguen siendo cosas de mujeres, primero nos lo hemos pasado de unas mujeres a otras, y de hecho las mujeres de mi generación que si que hemos accedido con mayor fluidez al desarrollo de una carrera profesional ha sido con la colaboración muy estimable de las abuelas, que han sido artífices o un agente muy importante para esa transformación generacional y en los últimos años mujeres inmigrantes” (EC 5)

“Las leyes no contemplan igual a los padres y a las madres en aspectos en los que yo creo que debería por lo menos dar la posibilidad, una cosa la maternidad como tal, que si que merece a mi juicio una regulación específica y otra cosa es el acompañamiento, la atención, la educación de los niños y las niñas, y ahí la legislación española limita mucho las posibilidades de los hombres, yo creo que ahí es discriminatoria para los hombres, y para los niños y las niñas que tienen derecho a estar con sus padres y sus madres” (EC 4)

“Tenemos una legislación muy dispersa y muy despistada, contradictoria en muchas ocasiones, algunas medidas van en esa dirección, otras van en esa otra, otras parece que se definen contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral...” (EC 4)

“Cuando un hombre asume esos papeles tiene un reconocimiento social amplísimo, este tío es fantástico, el novio perfecto, sin embargo simplemente está poniendo la lavadora de su ropa” (EC 5)

“Las mujeres se tienen que dar cuenta y autovalorarse y no pensar que cuando tienen un hijo o cuando tienen que cuidar un hijo están en falta, ese es el auténtico problema, una mujer renuncia a la promoción y renuncia abiertamente porque sabe que no puede atender

el trabajo porque tiene que atender a sus hijos, siempre está en falta, renuncia a no se que porque quiere tener un hijo y es que me apetece es un capricho mío, es que quiero disfrutar de mis hijos, dejan de ir al trabajo por disfrutar de los hijos, no porque sean unos hijos que vayan a crear la riqueza en el futuro, eso es lamentable, para mi el principal reto de la mujer es concienciarse de sus papel como reproductoras de vida y por lo tanto creadoras de riqueza y cuando la mujer por fin esté convencida de que eso es así, y no son los hombres los que están creando riqueza todo el tiempo, solo, el resto va a ser muy fácil" (EC 1)

2. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar

Después de conocer la situación de la mujer en el trabajo productivo y en el reproductivo, en las entrevistas pasamos a profundizar en la manera de equilibrar ambas realidades, así como en las problemáticas que surgen en este proceso.

La conciliación de la vida laboral y la vida familiar, es uno de los retos de la sociedad actual, que se traduce en la necesidad de combinar el trabajo y las posibilidades de desarrollo que ofrece el mismo, con las responsabilidades del hogar y la familia. Como hemos comentado anteriormente, estas responsabilidades han recaído tradicionalmente en las mujeres, hasta adquirir el grado de consustancial o natural. Y es que como una de nuestras entrevistadas nos sugería, el modelo tradicional del reparto de tareas aunque injusto era funcional, mientras los hombres se ocupaban del trabajo, las mujeres se ocupaban del cuidado del hogar y de la familia. Por ello cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral, ya no existe una figura centrada en esta tarea, pero las obligaciones que presupone el cuidado permanecen, y el conflicto empieza a germinar.

Así comienzan las reclamaciones y desde la administración se trata de resolver legislando y aplicando medidas. Pero como todo cambio social de esta magnitud existen muchos agentes implicados con grados de alcance diferenciados, algunos de estos son: las mujeres y los hombres y sus roles de género, los responsables

empresariales, la administración, la cultura empresarial, los hijos y las hijas... que tienen que ir adaptándose ante la nueva realidad, ante el nuevo modelo donde las mujeres exigen su derecho a participar del mercado de trabajo, desarrollándose y creciendo como personas a través del mismo.

Actualmente la conciliación es un asunto de gran relevancia, esta relevancia procede de la necesidad real de equilibrar todas las esferas de la vida, y hacerlo de una manera equitativa para hombres y mujeres, superando la creencia que hemos heredado culturalmente de que el cuidado del hogar y de la familia es consustancial a las mujeres. Por ello surgen diferentes estrategias y soluciones para equilibrar ambas realidades, desde los individuos, desde las empresas... Desde cada uno de los agentes sociales implicados.

El tema de la conciliación es complejo y puede ser abordado desde múltiples dimensiones, en este sentido cada uno de los interlocutores nos ha ofrecido una visión diferente, con diferentes focos de atención como podemos comprobar a continuación.

“El conflicto son muchos conflictos, por lo menos tiene 4 dimensiones, la primera la personal, cada cual tiene su conflicto, el segundo, el de las unidades familiares, donde ya el conflicto es muy plural, muy diverso, el reparto de roles, el reparto de tareas, la subsistencia de la unidad familiar según miembros, en la tercera dimensión es la empresa donde llega cada uno y cada una con sus dos dimensiones anteriores en la mochila, y luego está por lo menos la otra, que es el modelo de sociedad al que queremos ir” (EC 4)

“En este momento la mayoría de las mujeres tenemos tres agendas, la agenda laboral, la agenda familiar que es una agenda de cuidado y muchas mujeres estamos en entornos sociales, de participación económica, política, de ocio y ya son tres agendas” (EC 5)

“La empresa quiere libres, sin ataduras para producir, personas disponibles, absolutamente disponibles, y estas personas sólo existen si hay alguien que se ocupa, el señor o la señora sólo pueden llegar limpio y apunto al trabajo si alguien ha limpiado, por lo tanto ese es el núcleo duro” (EC 3)

“Hay que despolitizar este tema de la conciliación, porque está muy ligado a propuestas de partidos, hay que sentarse a trabajar para pensar en fórmulas factibles en cada caso, es decir, queremos ser flexibles, pues seamos lo de verdad, ayudar a las egresas a pensar, formar en conciliación, dar consultoría gratuita o semi gratuita desde la administración pública para que se pueda ayudar a pensar” (EC 5)

“La proporción de mujeres en plantilla es determinante para que una empresa tenga políticas de conciliación desarrolladas en un programa, es decir, las empresas que tienen un 60% de mujeres en plantilla o más, que existen, esas siempre tienen un programa... es una masa crítica suficientemente importante para que haya cambios en la organización del trabajo” (EC 2)

“La ley de conciliación planteados dos enormes problemas a mi modo de ver, uno que piensa mucho en los críos pequeños, hay toda una lógica detrás que piensa en las necesidades que pueden tener las personas, especialmente las mujeres cuando , es muy clara esa orientación cuando se tienen críos pequeños, un año después ya se ha acabado el problema y de ahí se derivan dos grandes dificultades, una no se atiende las personas mayores que es quizás el principal problema hoy en España y dos no se atiende lo que ocurre a lo largo del ciclo de vida. El segundo problema no atiende a las necesidades que podamos tener las personas a lo largo de nuestro ciclo de vida. Este es el problema más gordo y va acompañado de un problema más concreto, que es que esta ley de conciliación como otras mediadas sigue una lógica del permiso puntual, no resuelve algo que es consustancial al trabajo doméstico familiar y la trabajo de cuidados que es los imprevistos” (EC 3)

“En términos generales podemos decir que la ley no prevé la lógica que tiene propia el trabajo doméstico y familiar, especialmente el trabajo de cuidado, que se caracteriza porque a veces es muy rígido pero a veces tiene esos momentos de imprevisto” (EC 3)

“Tenemos una legislación aluvional y se van sumando cosas, cosas y cosas y para enterarse de lo que está vigente, tela marinera, es muy difícil, entonces lo primero que habría que hacer es, ordenar, definir claramente los objetivos y ordenar todo esto porque si que está vigente la ley de conciliación del año 99, pero no tenía ni un mes y ay se había reformado y a los tres meses otra vez y otra vez, y un goteo y un goteo, que es un síntoma también muy interesante” (EC 4)

“De alguna manera aquí cuando analizamos lo que ocurre en el mercado laboral siempre tenemos en la cabeza que hay distintos intereses, que hay distintos colectivos que lo representan que hay una cierta regulación de alguna manera de ese conflicto laboral, hay organizaciones sindicales, las patronales, las normas...todo un engranaje social que se ha construido en torno a la relación laboral que de alguna manera actúa sobre ese terreno, en el ámbito del trabajo doméstico no hay negociación colectiva, no hay actores colectivos, no hay visibilidad pública de ese trabajo, sigue teniendo una connotación como muy natural, como algo que es propio de las mujeres y se sigue dando en un espacio que se entiende como privado, si hay conflicto, si hay disputa de intereses pues queda ahí encallado en ese trasfondo doméstico que no aparece a la luz pública” (EC 3)

“No es un problema de dinero, me resultó también muy clarificador alguna sesión con pequeños empresarios que decían, pero si no es el dinero, es el lío que se me organiza, claro, a los empresarios no les cuesta nada que una señora esté de baja de maternidad...pero tú piensa en un taller mecánico donde hay una señora que es la que cobra, el día que falta esa se monta un lío tremendo, hay llevan la razón los empresarios” (EC 5)

“Hay que intervenir en las empresas fundamentalmente, porque es necesario un cambio cultural, son necesarias muchas cosas que ayuden en este sentido, para que los sindicatos se planteen las cosas de otro modo, para que los empresarios lo vean de otro modo, para que la propia sociedad lo vea de otro modo, pero hay un núcleo del problema que tiene que ver con la empresa y ese es el núcleo duro de alguna manera, podemos reorganizar de forma distinta los horarios escolares, podemos hacer la administración más accesible, podemos gestionar mejor los horarios de visita a los médicos, podemos acompañar todo eso mejor de lo que se está haciendo pero el núcleo duro del problema está en buena medida en las empresas” (EC 3)

“A veces se entiende la conciliación con que se haga más fácil que las mujeres tengan la doble jornada, eso no es conciliación, eso es facilitar que las mujeres sigan haciendo el trabajo que están haciendo habitualmente y que lo hacen cotidianamente sin ningún tipo de reconocimiento, y ahora con algo más de reconocimiento, o con algo mayor de flexibilidad o con menos cansancio” (ET 3)

“Los hombres buscaban elementos satisfactorios para su vida, los hombres cuando dicen quiero pasar más tiempo con la familia es porque van a disfrutar de la familia más rato, de la manera que sea, es igual. Las mujeres cuando dicen tengo que pasar más tiempo con la familia, básicamente tienen aquel sentimiento de decir joder, estoy trabajando fuera, es una responsabilidad mía y estoy haciendo dejación de esa responsabilidad” (ET 2)

“Este empleo tan flexibilizado y tan desregulado, al final ya no tienes un control, cada vez perdemos más control sobre nuestro tiempo en la medida en que mucho del tiempo lo tenemos que reservar para el trabajo, pero no es un tiempo que esté pautado, que este siempre en la agenda , tú sabes que tienes que tener una reserva de tiempo por si acaso, pero no sabes si vas a tener que utilizarlo, o en ocasiones tienes que incorporar cada vez más tiempo personal al trabajo, con jornadas mas largas, con desplazamientos mas largos, la directiva de las 60 horas es un indicador de cómo van las cosas, en ese contexto conciliar vida laboral con vida familiar es complicadísimo” (ET 5)

“El mundo del trabajo se ha vuelto un poco loco, sigue siendo un elemento de centralidad vital y social evidente, pero cada vez menos sirve como sustento y articulador, entre otras dimensiones sociales, de la identidad, socioeconómica y cada vez se convierte más en algo que no encaja, en una cuña, es menos un eje y es más una cuña, cuando tú metes el trabajo en la vida , en las identidades sociales o colectivas, esto no encaja, y cuando tu metes el trabajo en las relaciones con la familia pues tampoco encaja y cuando lo metes con la política pues no encaja, se ha convertido en una pieza complicada de encajar en nuestra vida” (ET 5)

“La conciliación a mi me gustaba más antes cuando se llamaba corresponsabilidad, la conciliación aparece en entornos de negociación sindical y de pronto esa palabra acaba inundando corresponsabilidad, y de una forma que no me parece en ningún momento inocente, la conciliación acaba cayendo en las mujeres, hemos dado la vuelta para caer en el mismo sitio” (EC 5)

3. Teletrabajo en el mercado laboral en España

La primera vez que se escucha el término teletrabajo es en 1973, a manos de Jack Nilles, uno de sus gurús. Desde entonces va creciendo de manera paulatina y se desarrolla a la par que las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), hasta alcanzar gran notoriedad en la década de los 80 como una modalidad de trabajo innovadora. Como comenta uno de nuestros expertos durante la década de los 80 y los 90 se llegó a presentar como la solución a innumerables problemas dentro de las empresas u organizaciones productivas, asociado al paradigma de la flexibilidad. Finalmente el teletrabajo lejos de todas las quimeras que alimentó, ha resultado debido a diversas razones una práctica residual dentro del mercado laboral de los países desarrollados como España.

Actualmente el teletrabajo en España es una práctica de la que no existen datos fidedignos, debido a la dificultad que existe para definir el término, la horquilla de personas trabajadoras que de manera

parcial o total desempeñan alguna tarea a través del teletrabajo oscila entre 150.000 y un millón y medio de trabajadores según la fuente consultada, además ninguno de los datos están actualizados, aún y así el desarrollo de las nuevas tecnologías de comunicación, junto con la modificación de todos los modos de producción, están trayendo consigo cambios en lo que tiene que ver con el empleo, con la contratación y las formas que adopta la relación laboral en todas sus dimensiones. En ese contexto, el teletrabajo se convierte en una alternativa cada vez más plausible a las formas tradicionales de empleo.

Por ello consideramos importante conocer cuál es la situación real del teletrabajo en la estructura laboral de España, esto es, ¿Cuál es u nivel de implantación? ¿Qué tipo de empleos se desarrollan a través de esta modalidad? ¿Vivimos en una cultura empresarial que favorece las prácticas flexibles de trabajo? ¿Qué sucede con el teletrabajo en las empresas según su número de trabajadores?

“En el teletrabajo y su desarrollo ha habido siempre un componente tecnológico importante que yo creo que hasta hace 3 o 4 años no estaba normalizado, el uso de ordenadores personales, el uso de conexiones ADSL no estaba tan normalizado como para que pudiera ser considerado una opción normal, prácticamente la persona que se dedicaba la teletrabajo tenía que tener un perfil muy específico, hoy en día existe ese componente tecnológico normalizado, casi todos los hogares disponen de conexiones de ADSL, la adquisición de un equipo informático no es una gran adquisición, tampoco requieres unos conocimientos extraordinarios para trabajar, y el nivel de comunicaciones se ha disparado” (ET 3)

“Que no se haya desarrollado el teletrabajo tiene una parte en el sustrato cultural...la desconfianza, el descontrol, por parte de los empresarios y también en los sindicatos” (ET 2)

“La principal barrera a la que se enfrenta el teletrabajo es la asunción de esa clase de trabajo por la clase directiva” (ET 3)

“Los sindicatos han sido muy reticentes al teletrabajo en España, los sindicatos han pensado siempre que el teletrabajo, siendo unilateral como ha sido por parte de la empresa, lo que producía es una desafección de los trabajadores a los planteamientos sindicales, a la comunicación sindical” (ET 2)

“Los responsables empresariales tienen dos grandes reticencias, una, el control del tiempo de trabajo y el control efectivo del trabajo, a pesar de que hay mecanismos electrónicos que eso lo podrían facilitar como puede ser el número de tecleo por minuto, por hora... y la otra reticencia sería la confidencialidad de los datos” (ET 5)

“Los empresarios estaban contentos, primero porque reducían costes, en espacio en luz y en este tipo de cosas y porque ellos consideraban que había una ganancia en productividad, en general estaban contentos” (ET 4)

“Si hubiera teletrabajo, las carreteras tendrían que estar descongestionadas, nada menos que en el año 92, hace 17 años, hicimos un estudio para la Unión Europea, un proyecto que se llamaba Teleurba y llegamos a la conclusión en Madrid que si el 10% de la población de Madrid que puede teletrabajar, teletrabajara, desaparecería la congestión en el tráfico por las mañanas y por las tardes” (ET 4)

“Las grandes empresas tienen grandes ventajas con el teletrabajo, por ejemplo este edificio no está en el centro de Madrid pero si está en una zona cara de Madrid, si tu mandas a teletrabajar a la mitad del edificio, te puedes trasladar a unas oficinas que sean la mitad, te ahorras una cantidad de dinero enorme, te ahorras iluminación, te ahorras calefacción...esa es una gran ventaja, quizá la principal ventaja” (ET 4)

“Las grandes empresas son las que más medios tienen y las que más personal formado tiene, muchas veces las PYMES, primero son pocas personas, desprenderte de una persona o dos no te va a suponer grandes ahorros, segundo que al ser pocas personas tienen que hacer de todo, entonces al hacer de todo muchas cosas no son teletrabajables, en tercer lugar tienen muchas menos personas formadas, tienen mucha menos disponibilidad de equipo” (ET 4)

“En empresas pequeñas cada trabajador tiene tareas muy concretas, porque en una empresa grande las cadenas de producción y de montaje y tal, hay como un reparto de esa tarea, se diluye, pero en una pequeña empresa somos 7 porque hace falta 7” (EC 5)

“El teletrabajo no se ha desarrollado considerablemente por distintas razones, aquí en Andalucía hay una serie de razones que lo han frenado, en primer lugar el tejido empresarial,

el tejido empresarial andaluz tiene un marcado componente de micropymes, por lo cual el perfil de la empresa andaluza es un establecimiento del sector comercial con pocos trabajadores, evidentemente, la radiografía típica de una empresa andaluza no es una radiografía que permita fórmulas de teletrabajo, a pesar de ser una economía donde hay una preponderancia de servicios” (AS 4)

“Si eres un trabajador incorporado a una empresa es verdad que te pueden pagar por objetivos pero en última instancia también te están pagando por cumplir unos horarios, tu imagínate que eres un empresario que dice, yo a esta persona le encargo un informe, me lo da, pero claro yo tengo una duda ¿cuánto tiempo necesita para hacer el informe? Si necesita menos igual le podría encargar dos” (ET 5)

“El trabajo es tiempo de trabajo, el problema es que si yo te pido un informe y a otro le pido otro, tú dices que más quieres ya tienes tus dos informes, pero ¿y si los dos informes me los podría haber hecho la misma persona? ¿cómo se yo cuanto tiempo le ha costado hacer el informe? Este tipo de dinámicas en la empresa moderna, por más moderna que sea y por más discurso que haga de la confianza en el recurso humano sigue estando ahí, y evidentemente ningún empresario va a si puede ahorrarse a uno de los dos informantes va a pagar a los dos, estas dinámicas se resuelven muy fácil cuando tú externalizas, a ti no te pago por horas, te pago por un producto, yo por esto te voy a pagar tanto, si lo haces en una hora fenomenal, si lo hace en 5 tú verás” (ET 5)

“Yo creo que el teletrabajo sólo se va asentar fuera de la empresa” (ET 5)

“Yo creo que en este período de situación económica de crisis si el teletrabajo se hubiera desarrollado, es una alternativa, hubiera sido una salida, el impacto social no hubiera sido tan grande, pues porque igual la decisión no hubiera pasado por despedir, permite la flexibilidad de las plantillas”

“Las empresas sino ven un rendimiento económico a iniciativas como la del teletrabajo no van a adoptarlo” (AS 2)

“Yo no creo que el teletrabajo no se esté desarrollando el teletrabajo por carencias formativas por parte del teletrabajador, yo creo que es un yacimiento que no ha evolucionado pero como le está pasando a la formación a distancia, yo creo que le está costando mucho más por la cultura empresarial...aquí son muy importantes, la necesidad de trabajo en grupo, la relaciones interpersonales, creo que la empresa no ha valorado porque igual no tiene parámetros suficientes para ver que ventajas podría proporcionar, faltan recursos y ayudas, y además como no se extiende tampoco se conocen prácticas” (AS 3)

“La instauración del teletrabajo depende de cada organización, no es lo mismo una empresa en la que están 4 personas, aunque los 4 sean creativos, a lo mejor necesitan que haya alguien que esté físicamente en ese sitio, no existe una fórmula mágica, yo daría unas pautas” (AS 4)

4. Teletrabajo y personas trabajadoras

Una de las dimensiones clave a ser estudiadas en la presente investigación es el impacto que el teletrabajo puede tener en las personas trabajadoras. El teletrabajo como modalidad innovadora de organización conlleva una serie de retos así como una serie de riesgos. Podríamos decir que aunque sobre el papel es una forma muy atractiva de trabajo para cualquier persona trabajadora, no todo el mundo está preparado adecuadamente para su correcto desempeño.

Las ventajas que a priori tiene el teletrabajo son claras, algunas de ellas son el incremento de la flexibilidad, la mejora en la calidad de vida, el ahorro en costes de desplazamiento, la reducción de estrés... pero también existen una serie de desventajas como el aislamiento, la reducción de las oportunidades de promoción, la pérdida de un entorno de socialización como la empresa...

Además como acabamos de comentar el teletrabajo exige una serie de conocimientos, pero sobre todo una serie de habilidades que permitan desarrollar las tareas eficientemente. En este punto hemos tratado de indagar en todos aquellos aspectos que hacen del teletrabajo una práctica atractiva, sin olvidar los riesgos psicosociales que entraña. También hemos considerado

importante el modo en que las personas teletrabajadoras tienen para comunicarse con el resto del personal de la empresa, ya sean mandos superiores o compañeros de trabajo, el entorno que se escoge para desempeñar las tareas y los medios técnicos necesarios. La dimensión que hemos denominado “personas trabajadoras y teletrabajo” se torna inevitable para conocer el verdadero potencial para la conciliación de esta modalidad laboral, por ello ha sido comentada de a través de las siguiente frases

“A nivel psicosocial, las reticencias de los teletrabajadores son el aislamiento, el sentimiento de soledad, el no compartir con los colegas, el estar al margen de todo aquello que se mueve dentro de la empresa, de las relaciones informales, del conocimiento explícito o consuetudinario de cosas” ()

“La figura del cuadro intermedio con el teletrabajo tiende a desaparecer, de hecho las empresas que han incorporado el teletrabajo de una manera más decidida se han aplanado, se han hecho más horizontales, cosa que no quiere decir que haya habido una reducción de la distancia jerárquica entre los que están arriba y los que están abajo” (ET 2)

“Lo que si valoran la comodidad de estar en casa, tener un entorno amigable cuando logran poner un sitio donde pueden teletrabajar a gusto , el ahorro en los desplazamientos, sobre todo en las grandes metrópolis y después una parte también el contacto con la familia” (ET 2)

“Los empresarios han tenido la tendencia de sustituir lo que ellos consideraban la falta de control visual del teletrabajador por mayor carga de trabajo y eso es uno de los peligros del teletrabajo...esto era una cosa de la que se quejaban los teletrabajadores, el aumento de la carga de trabajo” (ET 2)

“Hay gente que no entraría al teletrabajo porque estar todo el día en su casa solo o sola, no le gusta, pero está claro que hay un porcentaje alto de población para el que el teletrabajo resulta una alternativa muy atractiva” (ET 4)

“Aunque tengas aparentemente un medio de comunicación con la gente, no es lo mismo, a veces las reuniones sin un motivo aparente, sociales, eso parece una tontería pero es muy importante, porque en esas situaciones es cuando se habla de todo y de repente surge una idea o te sugieren algo y tú te enganchas, en e se sentido el aislamiento es lo peor que tiene el teletrabajo. Está muy bien hacer teletrabajo pero no puede estar en detrimento de la relación personal” (ET 3)

“Muchas veces estás en la empresa y te puedes pasar la hora charlando y aunque sea de cosas interesantes pero no estás concentrado, las dos ventajas principales por las que el teletrabajo los empresarios lo admiten es el ahorro de costes y el aumento de la productividad” (ET 4)

“El teletrabajo debilita enormemente la capacidad de lucha del trabajador porque si ya los niveles de sindicalización son mínimos en el trabajador localizado, pues en el trabajador deslocalizado, eso es infinitamente menos” (ET 5)

“El contexto actual de gestión del trabajo de las empresas hace que el potencial del teletrabajo sea en todo caso un potencial para el ajuste de costes pero no es un potencial para el desarrollo del teletrabajador, salvo trabajadores muy cualificados con una gran capacidad de presión sobre la empresa que pueden poner condiciones” (ET 5)

“El no poder no desconectar y separar, y además te lo digo casi a nivel personal porque además yo soy madre de familia y me llevo mucho trabajo a casa, al final te crea un nivel de estrés y agobio de no estar haciendo bien ninguna cosa, al final es como una especie de disyuntiva, ni estoy haciendo bien mi papel de madre porque tengo que para poder

concentrarme en mi trabajo cerrarme en un cuarto, tienes la sensación de que no haces bien ni una cosa ni la otra, eso a la larga crea un nivel de estrés y angustia que pasa factura” (AS 3)

“Esta es nuestra gran preocupación ¿cómo se recogen las reivindicaciones de un teletrabajador? A quién se queja, como se queja. No hay forma de ver en que condiciones desarrolla su trabajo, que horario y que tiempo le dedica, el factor riesgo...para las asociaciones sindicales es muy complicado poder abordar esa circunstancia” (AS 3)

“Si dentro de una empresa se ponen en marcha ya políticas de teletrabajo de una forma más seria y se considera como una forma de organización innovadora, debería quedar explícito como los teletrabajadores tienen el mismo derecho a promocionar, las mismas oportunidades de formación de una persona que está al 100% en la empresa, que tiene las mismas condiciones, lo único que una parte de su trabajo que la desarrolla en su casa o en otro entorno” (AS 3)

“Te están valorando más por las horas presenciales que por los objetivos que estás cumpliendo” (EC 2)

“Puede ser interesante ir haciendo pruebas piloto, sin ningún tipo de compromiso ni para toda la vida pero ir experimentando, a nivel interno o que prueben en un área con un determinado tipo de trabajo, marcando unos objetivos...” (AS 4)

5. Teletrabajo y conciliación

Por último y como elemento común presente en todas las entrevistas hemos analizado el teletrabajo como instrumento para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. El teletrabajo es una herramienta que puede suponer una mayor flexibilidad en las empresas, la flexibilidad actualmente es una de las demandas de todos los trabajadores con problemas para conciliar su vida laboral y su vida familiar, su vida laboral y su vida personal. Por ello el teletrabajo es un instrumento con un gran potencial para equilibrar las diferentes facetas de nuestra vida, el hecho de conectar a las personas trabajadoras con la actividad empresarial puede suponer evitar horas punta en grandes ciudades, coordinar horarios con la entrada y salida de las escuelas de los hijos, en definitiva ganar tiempo por un lado, y autoadministrarlo según las necesidades de cada uno por otro.

En este punto también nos volvemos a encontrar con las empresas, según la opinión de alguno de nuestros entrevistados, el núcleo duro del conflicto.

Si pretendemos instaurar el teletrabajo como herramienta para la conciliación habrá que sensibilizarlas, darles a conocer las ventajas que el teletrabajo les puede ofrecer y encontrar formas para adaptar esta modalidad a su estructura, entre otras cosas.

Por último como ya hemos visto en puntos anteriores el teletrabajo supone una serie de riesgos psicosociales, la soledad, el aislamiento, la desvinculación del día a día de la empresa, la incapacidad para separar esferas... todas estas cosas pueden acabar contaminando en mayor medida el equilibrio entre las diferentes vidas. En definitiva, el teletrabajo es una vía que no ha sido explotada y de la que todavía tenemos que descubrir muchas cosas, esta dualidad no hace sino suscitar diferentes las diferentes ideas que a continuación reflejamos.

“Si el teletrabajo sirve básicamente para que mayoritariamente las mujeres vuelvan al ámbito doméstico, al domus, malo” (ET 2)

“Más que satisfechas, les permitía alejar el sentimiento de culpabilidad de no estar presentes, ellas hablaban de la doble carga, de mucho trabajo...les permitía estar en casa, ellas consideraban que tenían que estar en casa más tiempo” (ET 2)

“Como modalidad de trabajo como forma de organización del trabajo me parece que es una forma que puede responder muy positivamente a los problemas de conciliación” (EC 2)

“El teletrabajo debe ser promocionado por el gobierno pero no de una manera directa, con el objetivo de realizar un cambio cultural y es ahí donde el teletrabajo es una herramienta que se puede adecuar muy bien a un planteamiento más global. Es mejor caminar hacia la corresponsabilidad y la flexibilización del mercado de trabajo unida a la ética de los cuidados” (EC 1)

“El teletrabajo bien hecho y bien organizado puede ser fantástico, puede ahorrar costes, puede facilitar que una persona no pierda el tiempo en trayectos, puede facilitar, puedes orquestar reuniones, una o dos a la semana con equipos que son totalmente virtuales porque pueden trabajar autónomamente, puede ser una gran herramienta, no para todos los sectores, no para todos los niveles, sin embargo para muchos, puede suponer ahorro y puede suponer protección, pero hay que mirarlo con cuidado” (EC 2)

“No hay más conflicto público porque las mujeres no sólo somos capaces de hacer no se cuantas tareas a la vez, sino que llevamos la agenda de manera impecable” (EC 3)

“Algunos estudios muestran como los hombres y las mujeres viven el teletrabajo de forma distinta, aunque los dos tengan un nivel profesional similar ¿por que? Porque los hombres son capaces de separar parcelas, estoy trabajando, se puede hundir la cocina, se puede salir el agua de la bañera... es igual, en cambio para las mujeres ese un espacio en le que todo está entrelazado. Estoy en casa trabajando, pero pongo la lavadora, tiendo la ropa, miro si el crio está bien...” (EC 3)

“Tenemos una legislación aluvional y se van sumando cosas, cosas y cosas y para enterarse de lo que está vigente, tela marinera, es muy difícil, entonces lo primero que habría que hacer es, ordenar, definir claramente los objetivos y ordenar todo esto porque si que está vigente la ley de conciliación del año 99, pero no tenía ni un mes y ay se había reformado y a los tres meses otra vez y otra vez, y un goteo y un goteo, que es un síntoma también muy interesante” (EC 4)

“Todo eso que flexibiliza es un acierto, para que cada cual pueda organizarse de manera distinta, todo eso es un acierto, porque facilitar la conciliación es facilitar la flexibilidad pero no hacia la empresa sino hacia las personas” (EC 2)

“Desde las asociaciones de personas con discapacidad se ha llamado la atención de los peligros del teletrabajo, porque puede ser una herramienta para confinar en el ámbito estrictamente privado, de aislamiento, de explotación...lo que no puede hacer el teletrabajo es llevarse por delante ese papel socializador del desarrollo de una actividad profesional” (EC 4)

“Cada vez que se habla de teletrabajo hasta ahora, voy a decirlo con precaución, pero casi siempre ha supuesto una perdida de derechos para las mujeres, porque cuando se habla de teletrabajo todo el mundo tiene la imagen sugerente del superejecuta con su portátil delante de una cristalera, eso no es verdad, eso es el montaje publicitario, la realidad es gente que pasa nóminas en su casa, que pica bancos, que pasa archivos, o que escanea legajos... eso

es un trabajo bastante basura, muy mal remunerado y con todas las dificultades del teletrabajo, de pérdida de derechos..." (EC 5)

"Hay que valorarlo en su medida, aporta una situación de flexibilidad laboral de lugar, espacio, físico temporal importante que en condiciones particulares y en momentos puntuales me parece muy bien"
(EC 5)

"Cuando se cuestiona el teletrabajo como herramienta de conciliación, porque si ese teletrabajo es femenino ya tenemos trabajo, más trabajo en el hogar fuera del ámbito público, se oscurece más el conflicto" (EC 3)

"El teletrabajo tiene la virtud, si hay una relación con la empresa realmente de confianza, lo que permite el teletrabajo es amoldar los tiempos de trabajo, es decir controlar los tiempos de trabajo, y eso es muy importante, incluso más importante que el salario" (ET 5)

"Si tu realizas una descomposición de las tareas, entonces el desarrollo de un mismo puesto de trabajo con diferentes tareas, a lo mejor unas se pueden teletrabajar y otras no, y hay entraría la modalidad de teletrabajar durante unas horas, durante unos días, ver que tipos de tarea se pueden hacer en teletrabajo y ver la conveniencia" (Et 2)

"El teletrabajo te ofrece una vida familiar mucho más rica, puedes distribuir las tareas mejor con tu pareja, estar más con tus hijos, puedes ir a hablar con los profesores de tus hijos en el colegio, conoces más a los vecinos, puedes participar más en actividades de tu propia comunidad..." (ET 4)

"No es lo mismo el teletrabajo en ciudades grandes que el teletrabajo en ciudades pequeñas, primero por el tiempo que pierdes yendo y viniendo, y luego por las instalaciones que necesitas...imaginate si pierdes dos horas para ir y para venir, es que es muy importante" (ET 4)

"Si hay una empresa que opta por la conciliación y que por tanto que para buscar la conciliación recurre a cualquier medida que este en sus manos incluida el teletrabajo puede servir, pero el teletrabajo en si no va a servir para la conciliación sino que habrá políticas empresariales de conciliación que utilizarán el teletrabajo para lograr sus objetivos" (ET 5)

"El teletrabajo lo que permite es deslocalizar al trabajador, el teletrabajo lo que permitiría en teoría es que las dos coordenadas fundamentales de nuestra vida, y por lo tanto de nuestra vida como trabajadores que son el espacio y el tiempo se revise, joe, eso es una gozada una maravilla pero no depende del teletrabajo en si, depende de las políticas empresariales y hay si puede haber regulación que utilicen el teletrabajo en una dirección o en otra" (ET 5)

“Me parece fundamental esa falta de información de los proyectos que ya se han puesto en marcha, habría que identificar que casos hay para darlos a conocer y que otras empresas puedan ver las ventajas que reporta esos casos” (AS 5)

“El teletrabajo aplicado con buena fe por parte de los trabajadores puede ser positivo para no desvincular...puede ser una fórmula para que muchas mujeres no se vean abocadas a salir del mercado de trabajo durante ciertas temporadas para dedicarse al cuidado familiar” (EC 2)

“Yo abogaría por una regulación en la que el teletrabajo no fuera una fórmula en la que se pudiera acoger de forma ilimitada, que además siempre fuera a voluntad del trabajador y que requiera un mínimo de horas presenciales, pueden ser semanales, pueden ser mensuales y que además fuera por períodos de tiempo, de manera que lo largo de tu vida profesional pudieras disfrutar en determinados períodos pero que además tuviera limitaciones en el tiempo” (AS 1)

“El teletrabajo puede apoyar a la vida familiar, tanto si se hace de una forma tácita y yo llego a un acuerdo con mis superiores, decir el 50 o el 10% de mi jornada en mi casa y dentro de lo que es la organización te lo permiten y tienes la posibilidad de en momentos puntuales, sin tener que llegas aun contrato, que sepas que en momentos puntuales puedes aprovecharte de ello, acogerte un poco al teletrabajo” (AS 3)

6. Conclusiones

A modo de conclusión queremos destacar los siguientes aspectos:

- El teletrabajo es un concepto que ha de ser clarificado. Debido a que carece de una definición unitaria, cada experto lo entiende de una forma, algunos dejan de lado el teletrabajo parcial y consideran únicamente el teletrabajo a tiempo completo como tal. Esto provoca que los discursos que son construidos por los mismos estén determinados por esa carencia de base, por lo tanto con la adecuación que el teletrabajo puede tener como instrumento de conciliación
- Tanto el teletrabajo como la conciliación suscita múltiples opiniones, apenas ha habido elementos comunes en todas nuestras entrevistas, existen sus defensores y detractores. Entre los defensores se considera que el teletrabajo puede ser un gran instrumento para la conciliación pero siempre como política para tal efecto. Ninguno cree que el teletrabajo pueda ser escogido como una forma de trabajo efectiva y válida pero sí como una medida de conciliación
- El teletrabajo está repleto de mitos que hay que dejar de lado. La mayoría de entrevistados consideran que el teletrabajo es una modalidad que puede ser idealizada como tal pero que entraña multitud de retos y riesgos. Esta ha de ser planificada por parte de las empresas que quieren aplicarlas, además se deben crear una serie de procedimientos de comunicación, de relación que permitan paliar los problemas que genera no encontrarse en las dependencias de la empresa.
- La conciliación es uno de los grandes retos de nuestro tiempo, y su principal causa es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- La conciliación ha sido promovida desde muchos ámbitos, pero de manera dispersa y además no existen canales de comunicación para que las mujeres puedan expresar sus quejas.
- La mayoría de entrevistados creen que el problema del teletrabajo no radica en el descenso de productividad de las personas que teletrabajan, el teletrabajo en ningún caso tiene esta consecuencia.
- Es muy diferente la integración del teletrabajo en las empresas dependiendo del tamaño de las mismas. Las grandes empresas tienen una mayor facilidad para integrar esta modalidad, debido a que tienen un mayor contacto con todos los recursos necesarios para implantarlos, técnicos, humanos y formativos; Las PYMES, que representan a la mayoría del panorama empresarial español son más dependientes de la presencia de todas sus personas trabajadoras, por tanto la ausencia de cualquiera de ellos puede influir en mayor medida en la producción de la empresa.

- La lógica de las empresas sólo integrará la conciliación en todas sus vertientes (entre ellas el teletrabajo como una opción para alcanzarla) porque esto provoca una mayor productividad y una reducción de costes a la misma, ya sea por la satisfacción mayor de sus empleados, por la evitación de la fuga de talentos, por el ahorro energético y de espacio...
- El teletrabajo, a tiempo parcial o a tiempo completo, aunque sea un concepto muy "manoseado", es en realidad un gran desconocido, porque se reduce a sectores y ámbitos muy concretos de la economía y del panorama empresarial español, y además no tiene una gran presencia dentro de los mismos si lo comparamos con el trabajo presencial.
- El teletrabajo no requiere grandes conocimientos, pero sí requiere una serie de habilidades personales para poder desempeñarlo.
- Poner en marcha el teletrabajo en el panorama empresarial actual es una práctica muy innovadora y como tal ha de ser promocionada, a través de la difusión de buenas prácticas, de la asesoría gratuita para implementarla por parte del estado, a través de la promoción de las empresas que adoptan medidas para la conciliación como reclamo para posibles personas trabajadoras así como otras acciones.