



Psicoperspectivas

ISSN: 0717-7798

revista@psicoperspectivas.cl

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Chile

GÁLVEZ, ANA; TIRADO, FRANCISCO
TELETRABAJO Y REGÍMENES DE COMPROMISO: MUJERES Y CRÍTICA DEL MODELO
LABORAL PRESENCIAL
Psicoperspectivas, vol. VIII, núm. 2, 2009, pp. 143-165
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Viña del Mar, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171014434008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

TELETRABAJO Y RÉGIMENES DE COMPROMISO: MUJERES Y CRÍTICA DEL MODELO LABORAL PRESENCIAL

ANA GÁLVEZ

Universitat Oberta de Catalunya, España

FRANCISCO TIRADO *

Universitat Autònoma de Barcelona, España

RESUMEN Nuestro artículo presenta una investigación con mujeres que teletrabajan en la que se analizan sus explicaciones sobre su actividad laboral. Este análisis recurre a la noción de régimen pragmático de compromiso elaborada por Luc Boltanski y Lauren Thévenot. Tal concepto alude a los mecanismos comunes que despliegan los actores sociales en público para capturar acontecimientos, personas y objetos en una misma trama de inteligibilidad. Ésta se compone de tres ejes: a) la relación con el mundo material; b) las habilidades y capacidades del actor que aparecen en la anterior relación; c) un eje moral. La investigación muestra que las teletrabajadoras elaboran un régimen pragmático de compromiso que presenta una crítica directa contra el modelo laboral presencial de nuestras organizaciones.

PALABRAS CLAVE micro sociología; mujer; régimen pragmático de compromiso; teletrabajo

TELEWORK AND REGIMENS OF ENGAGEMENT: WOMEN AND THEIR CRITIQUE OF FACE WORK

ABSTRACT This paper puts forward a research on women and telework that analyzes their own explanations about their work. This analysis recovers the notion of pragmatic regimes of engagement developed by Luc Boltanski and Lauren Thévenot. This concept refers to the common mechanisms that people unfold in public in order to grasp events, persons and objects in a frame of intelligibility. Three axes define this notion: a) the relationship with the material world, b) the actor's skills and capabilities appearing in the previous relationship, c) a moral axis. Research shows that telework women perform a pragmatic regime of engagement that provides an explicit criticism against the consolidated face work in our organizations.

KEYWORDS microsociology; pragmatic regimen of engagement; telework; women

RECIBIDO CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

05 Mayo 2009 Gálvez, A. y Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: Mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 143-165. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

ACEPTADO

19 Octubre 2009

*** AUTOR PARA CORRESPONDENCIA:**

Profesor Titular de Psicología Social, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Psicologia Social, Edifici B, 08193, Bellaterra (Barcelona), España. Correo de contacto: franciscoja-vier.tirado@uab.es

El trabajo que afirmamos debe aprehenderse en un plano diferente, en un tiempo diferente. El trabajo vivo produce la vida y constituye la sociedad en un tiempo que no respeta la división que establece la jornada laboral, dentro y fuera de las prisiones del trabajo capitalista y de su relación salarial, tanto en el ámbito del trabajo como del no trabajo.

Antonio Negri

Resulta evidente que se ha instalado un imaginario que hace referencia al poder transformador que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ejercen sobre nuestra vida cotidiana. Y, más concretamente, se insiste en una promesa de alteración del modelo laboral. Buenos ejemplos se hayan permanentemente en las páginas de la prensa internacional especializada en información económica y laboral (Financial Times, The Economist, entre otros), que no hacen más que anunciar la llegada de diferentes modelos de empleo y trabajo. Entre ellos destaca el interés por disposiciones que se desarrollan fuera del lugar de trabajo tradicional; en especial, el teletrabajo se perfila como una de las futuras relaciones laborales más prometedoras (Qvortrup, 1998).

Efectivamente, una de las principales ventajas del teletrabajo consistiría en facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde los años noventa, algunos autores (Tremblay, 2002; Moore, 2006) coinciden en afirmar que la conciliación supone el gran desafío de nuestra sociedad y el teletrabajo una solución idónea para ese reto. No obstante, exámenes más atentos muestran que la situación es más complicada de lo que preveía el optimismo inicial (Mirchandani, 2000). Por ejemplo, se ha observado que la decisión de optar, o no, por desarrollar teletrabajo depende, entre otras importantes variables, de la categoría ocupacional o del género. Así, muchas 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 ellos mismos.

En general, la mayoría de análisis se han centrado en enumerar las estrategias de conciliación que permite el teletrabajo y en examinar las disposiciones técnicas y ergonómicas que exige (Tietze y Musson, 2002). Y, sistemáticamente, se ha soslayado la opinión y conceptualización que las personas que teletrabajan tienen sobre su actividad laboral. En nuestro trabajo nos centraremos, precisamente, en este aspecto. Analizaremos el significado que otorgan a su actividad mujeres que teletrabajan. No obstante, nuestro análisis no se basará en los habituales recursos que se despliegan para trabajar con entrevistas individuales y grupales (análisis temático de contenido, análisis del discurso, metáforas, semiótica, etc.). Recurriremos, por el contrario, a la noción de régimen pragmático de compromiso desarrollada por Luc Boltanski y Lauren Thévenot. Ésta parte de la habitual noción de práctica para desbordarla inmediatamente. Los regímenes pragmáticos de compromiso se presentan como mecanismo comunes que despliegan los actores sociales en público para capturar acontecimientos, personas y objetos en una misma trama de inteligibilidad que se caracteriza por desplegar simultáneamente tres ejes: a) la relación entre los implicados en la investigación y su mundo material; b) las habilidades y capacidades del actor que aparecen en la anterior relación; y c) un eje moral. En sus explicaciones cotidianas los actores sociales se comprometen con un mundo material y simbólico y ellos mismos son transformados en ese proceso, mas lo que es sumamente interesante en el concepto de Boltanski y Thévenot es que en el mismo se establece ineluctablemente una dimensión moral que evalúa, justifica y cierra el compromiso del actor. En ese sentido, nuestro análisis mostrará que las mujeres que teletrabajan despliegan regímenes de compromiso con diferentes ejes de relación con su mundo material, definen un tipo concreto de agencia vinculada al teletrabajo y un eje moral que consiste en una crítica abierta, feroz y directa al modelo laboral presencial que impera en nuestras organizaciones.

1. Teletrabajo y mujer

Parece ser que el origen del concepto de teletrabajo se halla en la noción de Telecommuting que utilizó Jack Nilles (1976) para argüir que el uso de la informática permitía evitar el desplazamiento de los trabajadores hasta su lugar de trabajo sin renunciar a su jornada laboral habitual. Desde entonces han proliferado sus definiciones. En la actualidad la complejidad del concepto y la gran variedad de fenómenos que lo conforma (tipos de contratos, estatus en la organización,

localización del trabajo, tipo de tareas, etc.) es tal que convierten su conceptualización en algo rayano en lo imposible. No obstante, existe cierto consenso en considerar que el teletrabajo es trabajo descentralizado, depende del uso de las TIC y permite diferenciar entre el trabajo tradicional en casa y el teletrabajo propiamente (Sullivan, 2003).

Algunos informes de investigación recientes (Sánchez, 2009) utilizan el término para referirse a una modalidad de trabajo virtual (aquel que se realiza con otros miembros de la organización de forma no presencial, bien a través del teléfono, fax, email o cualquier TIC). Tales estudios afirman que muchas empresas se plantean potenciar esa modalidad laboral por razones que van desde el impacto en el negocio hasta la mejora de procesos y de aspectos sociales relacionados con la conciliación y la satisfacción laboral. También se coincide en mostrar el teletrabajo como una opción laboral ideal para las mujeres por las ventajas que puede comportar para la conciliación de la vida laboral y familiar¹. Autores como Hardhill (2003) insisten en enfatizar el enorme potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que proporciona el teletrabajo. Sin embargo, desde algunas corrientes feministas (Green y Adam, 1998) se despliega un enorme escepticismo en relación con el aspecto emancipador del teletrabajo, éste no sólo refuerza la idea de que la conciliación es un asunto exclusivamente femenino sino que podría reforzar, en determinadas circunstancias, el papel tradicional otorgado a la mujer como responsable de las tareas del hogar. En resumen, la relación entre el teletrabajo y sus posibilidades de conciliación antes que una cuestión prístina y resuelta constituye uno de los grandes debates en relación con el potencial de las TIC en el mundo del trabajo.

2. Teletrabajo y conciliación: debate abierto

Diversos estudios (Mirchandani, 2000) han señalado que, curiosamente, existen dos imágenes contradictorias del teletrabajo que aparecen 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. Por

1 Como demuestran diversas investigaciones (Lewis, 2001), la inmensa mayoría de organizaciones y empresas consideran que la conciliación es un problema que atañe exclusivamente a la mujer.

otra, sin embargo, no resulta extraño que también se perfile una imagen en la que la proximidad física de las actividades laborales y las del hogar 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 teletrabajadores como personas sobrecargadas de actividad 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.

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 tal integración supone. En ese sentido, conviene recordar que se soslaya sistemáticamente que las personas que se benefician del teletrabajo lo hacen 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 trabajadores no tienen un ilimitado y continuo acceso a recursos, con calidad, de atención y cuidado de los menores.

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 la proximidad con la familia no es una de las principales motivaciones que aducen las mujeres para optar por el teletrabajo, en su lugar aparecen los esquemas de trabajo flexibles y la posibilidad de no tener que

hacer largos desplazamientos. Por todo esto, algunos autores (Thompson, Beauvails y Allen, 2006) 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, aparecen dificultades de promoción y ascenso, la teletrabajadora es considerada una trabajadora cómoda, a veces se le exige mayor carga laboral, se produce aislamiento social, etc. Otra dimensión relevante tiene que ver con la percepción que tienen los empleados del conflicto que se establece entre sus actividades laborales, familiares y personales. Las personas que teletrabajan tienen percepciones más bajas de tal conflicto que las que no teletrabajan. Los teletrabajadores 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.

De todas formas, la inmensa mayoría de estudios presentan serias limitaciones. En primer lugar, muestran un sesgo altamente técnico y organizacional al atender exclusivamente variables que tienen que ver con la actividad laboral y olvidar dimensiones tan relevantes como los problemas matrimoniales, dificultades con la conducta de los hijos; es decir: el ámbito doméstico. En segundo lugar, 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 experiencias vividas 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 con un régimen de dedicación exclusiva o 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, al significado que éste recibe y al conjunto de prácticas domésticas y cotidianas que supone para la persona que ha tomado tal decisión. Es decir, para comprender el alcance del teletrabajo se impone un examen de la articulación de tiempos, espacios y relaciones que supone su implementación. En esa dirección apunta el presente trabajo.

3. Regímenes pragmáticos de compromiso

Este artículo se basa en los resultados obtenidos en un proyecto de investigación que duró dos años². Se realizaron un total de 24 entrevistas individuales y 10 grupos de discusión a una muestra estratégica de mujeres teletrabajadoras con cargas familiares. Se incluyó la suficiente variabilidad experiencial para producir un amplio rango de visiones sobre el tema. El nivel profesional se distribuía del siguiente modo: a) ocho mandos superiores; b) veintidós mandos intermedios; c) ocho profesoras; veintiún técnicas y doce trabajadoras autónomas.

No obstante, el examen de todo este material ha pretendido huir de los habituales análisis de contenido temático o ejercicios discursivo-semióticos. Nuestra propuesta se enmarca en una corriente de análisis social postetnometodológica que tiene en Luc Boltanski y Laurent Thévenot³ sus máximos exponentes. Este proyecto, en clara consonancia con las máximas que estableció Garfinkel en los años sesenta, rechaza, por un lado, la idea de un agente sobre determinado por su pertenencia a un grupo o categoría social y, por otro, la noción de una disposición permanente, completamente estructurada, que marca y pauta tanto sus acciones como sus discursos. Estos autores sostienen que las personas, enfrentadas a la necesidad de opinar públicamente y defender sus posiciones, cambian sus compromisos, definiciones y posición de acuerdo con las maneras en que las situaciones se disponen y de acuerdo con la manera en que otras personas juzgan la acción. Es decir, son capaces de desplegar una pluralidad variada de recursos que someten tanto su acción como las de los demás a un juicio crítico. Y esa pluralidad de herramientas constituye, precisamente, el objeto de análisis del pensamiento social.

De hecho, la noción de colectivo es redefinida y se rechaza tanto la definición clásica de pertenencia a un grupo social, categoría, imaginario o clase, como la más pragmática que insiste en las consecuencias de la acción social inmediata.

2 El título del mismo es: "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". Fue concedido por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad del Estado Español, en el año 2006 y en su realización participaron investigadores de varias universidades Catalanas.

3 Algunas publicaciones que ofrecen una buena introducción a este giro postetnometodológico son: Boltanski y Thévenot (1991; 1999); Boltanski y Chiapello (2002); Thévenot (2001; 2007).

En ese sentido, el colectivo es entendido como el conjunto de formas de generalización, que son cognitivas y evaluativas, que confieren legitimidad a personas y cosas. Así, una de las grandes novedades que ofrece el proyecto sociológico de estos autores reside en sostener que las explicaciones cotidianas que elaboran las personas en situaciones de confrontación pública (por ejemplo, en una entrevista individual o grupal) detentan una dimensión sistemáticamente soslayada por las ciencias sociales: una cualificación según un orden de lo bueno-malo. Es decir, establecen un eje moral o axiológico que justifica sus diferentes puntos de vista. Tal dimensión moral constituye una manera de invertir o dotar de forma, un tipo de coordinación que permite a los actores sociales un tratamiento generalizado de personas, objetos y acontecimientos. De hecho, Boltanski y Thévenot hablan de regímenes pragmáticos de compromiso para enfatizar la dependencia que establecen las personas, a través de tales recursos, con su ambiente. La pregunta por garantizar qué es bueno, y qué no, supone una comprensión y compromiso con lo que es relevante y lo que no⁴. Así, en este proyecto macro sociológico, la noción de moral se coloca en el espacio de nociones como interés, disposición o norma. No compartimos gestos, hábitos o normas, más bien modos de compromiso desde los que tales elementos adquieren sus propiedades y sentidos. En el corazón de cada propiedad reside la evaluación o compromiso que gobierna esa dinámica⁵. Y tales compromisos se elaboran en la interacción con los “otros”.

4 Los autores rechazan la noción de práctica por su inespecificidad. La idea de práctica que se maneja actualmente en el pensamiento social hace referencia a actividades situadas, corporales, hábitos sin o con reflexión consciente, agencia personal, rutinas, acción colectiva, etc. El concepto de régimen pragmático sustituye al de práctica y pretende devolver cierto realismo a la noción, es decir, explicar la implicación del ser humano en el mundo que le rodea y mostrar cómo nuestra implicación en el mundo supone inexorablemente una valoración moral.

5 En las propuestas de Boltanski y Thévenot existen dos innovaciones conceptuales en relación con las formulaciones de otras corrientes micro sociológicas contemporáneas. La primera es la atención que se otorga a los objetos materiales como infraestructura que permite la posibilidad de una acción que se puede explicar y justificar. De esta manera sortean las acusaciones de subjetivismo que en su momento recibió la etnometodología. Por otro lado, exploran una dimensión de producción de colectividad de carácter práctica que está ausente en las sociologías que hace ya décadas apostaron por examinar el papel de lo material en la producción de vida social (nos referi-

Los regímenes pragmáticos de compromiso presentan diferentes componentes. En primer lugar despliegan el plano moral que hemos señalado. Desde este punto de vista, hablar de práctica social supone hablar de moral. En segundo, hacen referencia a una orientación sistemática en el ambiente material. Esta dimensión alude a la relación entre los seres humanos y un mundo material en el que tienen que desenvolverse y elaborar sus comprensiones y explicaciones.

Dentro de esta perspectiva los objetos, y más generalmente, los dispositivos, son vistos a la manera de ensamblajes de objetos e inscripciones, crean, más allá de las personas, contextos relativamente estables que el sociólogo puede extraer de las actividades y someter al ejercicio de la cualificación, de la comparación. Se abre así la posibilidad de construir series con los diferentes tipos de situaciones y de estudiar las restricciones y las posibilidades propias de los sujetos que se hallan inmersos en ellas... De suerte que en los análisis post-etnometodológicos, entre la localización radical de las prácticas y el nivel más general de las propiedades formales, aparece todo un conjunto de entidades intermedias que contribuyen a distinguir las formas de actividad, a percibir sus distribuciones en el tiempo y en el espacio, así como sus combinaciones posibles (Dodier en Izquierdo, 2004).

Thévenot sostiene que entre los primeros y el segundo existe un permanente ajuste o sintonización completamente conectado con la primera dimensión. Lo que resulta importante recalcar es que semejante sintonización no es previa al propio proceso de ajuste; es decir, no existe nada denominado “lo social” que se presente como el punto de partida de los marcos comunes de comprensión que se desarrollan en los regímenes pragmáticos de compromiso. El tercer componente tiene que ver con el tipo de agencia que se define a partir de los anteriores ejes. Esta dimensión tiene que ver con el tipo capacidades para el ser humano que aparecen en cada régimen de compromiso. Por tanto, derivan del compromiso con el ambiente y del eje moral y suponen la posibilidad de mantener o no el mencionado compromiso.

Del anterior modelo se desprenden varios corolarios que resulta interesante mencionar. En primer lugar, se afirma que no hay una única realidad o ambiente que resiste funcionalmente las manipulaciones de los actores humanos. El tipo de realidad y resistencia depende del repertorio pragmático de compromiso en el que éstos se comprometen. En segundo, los actores se implican en deter-

mos a autores como Michel Callon o Bruno Latour), ésta hace referencia a una especie de sentido popular de la justicia y la moral.

minados compromisos pragmáticos a partir de operaciones y pistas que son contextuales a la situación analizada. En ese sentido, la noción estándar de información oscurece todo ese proceso porque presupone una forma de código común y estándar para todos los actores. En tercer lugar, la cualificación que los actores realizan del mundo, acontecimiento y otras personas no es una cuestión de categorías, tipologías o creencias previas, está ligada a las capacidades que se elaboran en el compromiso desplegado. Es decir, todo ese material (junto a experiencias históricas, acontecimientos previos, aprendizajes, etc.), que sin duda existe y forma parte del acervo del que dispone cada actor, es reconfigurado, reensamblado y rearticulado en cada régimen pragmático de compromiso. En los siguientes apartados examinaremos desde este prisma de análisis la relación que establecen las mujeres que teletrabajan con su actividad laboral.

4. Teletrabajo y regímenes pragmáticos de compromiso

Una de las dimensiones que sistemáticamente soslayan los estudios sobre teletrabajo tiene que ver con la profunda reestructuración temporal y espacial que se produce en el ámbito doméstico de las personas que deciden acogerse a esta modalidad laboral. En realidad, tanto el esquema temporoespacial como el universo material de esas personas se transforman profundamente. Y consecuentemente, las relaciones que se establecen en el mismo. Nuestras entrevistas han mostrado que se pueden definir tres grandes modelos de reorganización de las anteriores dimensiones. Los hemos denominado: modelo de la simultaneidad; modelo de la intermitencia y modelo de los compartimentos estancos.

4.1 Modelo de la simultaneidad

En el modelo de la simultaneidad el tiempo y el espacio del teletrabajo coinciden completamente con el de la familia. Leamos atentamente los siguientes fragmentos extraídos del informe de Gálvez y colaboradores (2009)⁶:

Y...y claro, al hacer muchos años... al principio me pasaba lo que a ti, que tenía que estar por el bebé, entonces hasta dije bueno, pues... teletrabajaba en el co-

6 Muchas de nuestras entrevistas se realizaron en catalán, aquí presentamos traducciones propias al castellano. Después de cada fragmento aparece un paréntesis que identifica la entrevista grupal o individual en la que se realizaron los comentarios anotados.

medor... no? Pues un lugar al lado de la ventana, y tal... que aquí estaré muy cómodo, muy luminosa y muy bien... y qué va!!! O sea, estaba al lado del y todo el tiempo estaba yendo a ver qué le pasaba al bebé. (GD5_018_técnica investigación_teletrabajo parcial).

No, yo tengo un ordenador al lado, el portátil viejo, lo he puesto al lado en una mesita... y están allá y van tirando puzzles y van jugando. Y después también se cansan. Lo que hacen es coger el portátil, y al comedor, que tienen una clase de sala de juguetes, púas me pongo al lado, los sábados por la mañana, eh? Pues ellos... y ellos están jugando... y... y, que no podemos estar en salas separadas, eh? Porque ellos te tienen que ver. (GD3_006_colaboradora académica_teletrabajo parcial).

Tengo un niño bastante bueno, eh? Es muy tranquilo. Se entretiene mucho con... vídeos de la tele. Quiero decir... incluso ya ha empezado con el ordenador, con el ratón, ya sabe... le pones cosas de la Disney y sabe imprimir... o sea, lo entretienes un rato con cada cosa... Pero claro, yo lo que no puedo hacer en este momento es escribir... un artículo. Porque claro, esto necesitas aquello... (EP_029_gerente_teletrabajo parcial).

Esta simultaneidad aparece definida como una forma de aprovechar el tiempo y acoplarse al ritmo y actividades de los hijos. La realización de tareas mecánicas que requieran una baja concentración es una constante en el discurso de las entrevistadas que operan con este modelo. Arguyen que si el trabajo es mecánico como por ejemplo consultar el correo y contestarlo, no hay inconveniente en que las interrumpan. Y, precisamente, esa afirmación nos pone sobre una pista. En este caso, los objetos del mundo laboral se tornan objetos del ámbito doméstico, es decir, se dotan de una total familiaridad. Se convierten en elementos no estándares. Sus efectos de relación o vinculación son absolutamente particulares, idénticos a los de cualquier objeto de nuestro entorno familiar. Su significado es el de la vida privada. La dinámica de la relación entre las entrevistadas y las entidades no humanas que componen el ambiente familiar son altamente dependientes de pistas personales y locales, como veíamos en el caso de compartir el ordenador con los hijos pequeños. No obstante, nuestras entrevistas muestran que cuando se adquiere cierta experiencia en teletrabajo se evoluciona hacia un modelo intermitente de articulación de tiempos y espacios.

4.2 Modelo de la intermitencia

En el modelo de la intermitencia el tiempo y el espacio de las tareas domésticas y familiares se sucede en intervalos, más o menos regulares, con el del teletrabajo. Se mezclan o superponen de manera muy ocasional. Veamos los siguientes extractos:

Sí, cambia totalmente. Cuando estoy en casa, las tareas éstas van combinadas con poner lavadoras, preparar la comida, o preparar no sé qué. O sea: "Ahora hago una hora de no sé qué y después me pondré a hacer..." , o sea, vas combinando. Y cuando estoy en el despacho haciendo también tareas on-line estoy sólo haciendo esto. (EP_039profesora 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 multitasquing. 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).

Yo dije, mira, yo de éste... no vendré. Bueno, dije, yo no vendré, haré estos dos días teletrabajo. También era cuando todavía no había aprendido. Trabajé de las 8 de la mañana a las 12 de la noche. Trabajando... poniendo una lavadora, haciendo la comida, era todo el día, o sea... todo el día... y al final dije: esto es imposible, ¿cómo puede ser? Que en un mismo lugar... claro, tú estás aquí y dices: ostras, me he dejado la ropa sin colgar. Y es igual. Pero tú estás allí y ves, en el mismo lugar, ves los dos problemas (ríen) los dedos en la pantalla, qué sucio que está el ordenador... qué polvo aquí a la mesa. Y claro, aquellos dos días lo pasé fatal. Porque trabajé el triple, me da la sensación de que trabajé mucho. (GD7_050directora operativa_teletrabajo parcial).

En este modelo los tiempos y espacios no se mezclan y mantienen su significación originaria. No obstante, resulta interesante observar que algunos objetos y prácticas domésticas sustituyen a determinados momentos de relaciones laborales no productivas. Nuestras entrevistadas asimilan el tiempo que dedican a esas

tareas con el que dedicarían en la jornada laboral presencial a tomar un café, hablar con los compañeros, comentar un espectáculo, etc. De manera que tenemos, en este caso, que algunos objetos del ámbito doméstico reciben una doble resignificación y uso. En primer lugar, son equiparados a los anteriores momentos que acabamos de comentar y, en segundo, son investidos de un valor rentable y productivo suplementario. Es decir, en lugar de hablar con los compañeros, se pone una lavadora y, por lo tanto, el tiempo rinde más. Por otro lado, también se observa que ciertos objetos y prácticas domésticas ofrecen a nuestros entrevistados momentos de desconexión, relajación y desatención a lo laboral que no obtendrían en el modelo presencial. Por tanto, los objetos domésticos también son investidos con este carácter de refugio o escape de lo laboral. En general, destaca llamativamente la intensidad y volumen que gana el tiempo en este modelo. No obstante, muchas de las teletrabajadoras sostienen que la práctica reiterada del teletrabajo conduce a una compartimentación radical del ámbito laboral y el doméstico.

4.3 Modelo de compartimentos estancos

En un tercer esquema el tiempo de teletrabajo y el dedicado a otras dimensiones de la vida de la trabajadora se divide de forma rotunda, clara y precisa. 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 tiempo muy delimitado del día. Las interferencias que puedan provocarse entre el trabajo, la familia y las tareas domésticas son prácticamente nulas. Para las teletrabajadoras entrevistadas que se organizan compartimentando espacios suele resultar terriblemente incómodo mezclar las anteriores dimensiones. 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. Aquí tenemos algunos momentos que señalan lo afirmado:

Lo que pasa es que mi trabajo normalmente es muy al teléfono, sobre todo por las tardes porque trabajo con los Estados Unidos. Entonces, no puede estar por allí. Cuando era bebé, porque era bebé, y nunca sabes cuándo se pondrán a llorar, cuando te pedirán... y ahora porque ya tiene dos años, y quiere toda el rato que le hagas caso, es imposible. O sea... aquello que dicen: "Ay! Y quizás tener el hijo...

no". Si quiero trabajar, no puede estar allí. De hecho ayer tuvimos un problema con los canguros (ríe), que tuvieron que irse a las cuatro, y yo tenía una reunión a las cinco. Pues su padre tuvo que venir porqué... yo tenía una reunión, y no podía, no podía arriesgarme que en aquel momento se pusiera a pedir: "Mama, mama". Y no. (EP_011project managerteletrabajo tiempo completo).

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 vengán a avisar, no pueden... molestar. (EP_017_directora departamento_teletrabajo parcial).

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 porqué 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. (EP_037_programadora_teletrabajo parcial).

En este caso el ámbito doméstico aparece conceptualizado como una especie de holograma fractal. Es decir, su totalidad contiene otra más pequeña que es la laboral y si observamos atentamente el tiempo y el espacio laboral, ésta aparece como una realidad total que, a su vez, contiene la doméstica. A pesar de que ambas se mantienen diferenciadas. Lo más relevante de ambos ambientes es que representan un acceso fácil y cómodo para las entrevistadas. El activar uno u otro depende, además, de su exclusiva responsabilidad. En ese sentido, las mujeres que teletrabajan ganan un plus de autonomía frente al modelo laboral presencial. Para que se dé tal cosa, insistimos, resulta crucial la total proximidad física entre el mundo laboral y el doméstico. Entre ellos se traza una frontera clara, pero muy fácil de traspasar. También merece la pena destacar cierta resignificación que se produce en los objetos y prácticas del ámbito laboral. Puesto que en la nueva ubicación física desaparecen las interrupciones de los compañeros, las demandas extemporáneas de los superiores, etc., resulta mucho más sencillo concentrarse en la tarea laboral y en sus objetivos. Los objetos laborales pierden ese barniz social que los asocia a ciertas dinámicas presenciales que no son productivas y retrasan la consecución del objetivo. Adquieren una especie de limpieza que los reubica exclusivamente en su valor laboral y productivo.

4.4 La definición de agencia

Una mirada acelerada y superficial de todo lo dicho nos llevaría a afirmar que nuestras entrevistadas, a pesar de las mil dificultades que tienen que afrontar, han ganado con su nuevo modelo laboral responsabilidad, autonomía y capacidad de autoorganización. Ellas estructuran según su propio criterio la relación entre su tiempo-espacio laboral y el doméstico. Por tanto, se concluiría que sus nuevas condiciones les otorgan unas capacidades que antes no tenían, les definen una agencia en la que han ganado todo lo mencionado anteriormente. ¡Y no sería errónea tal conclusión! Lo que sucede es que un examen más atento desvela algunos detalles que son importantes para acabar de comprender el tipo de régimen de compromiso que adquieren con su actividad laboral.

Tanto en el caso de la simultaneidad como en el de la intermitencia hemos observado que la presencia física en el hogar hace que el entorno de la mujer que teletrabaja cuestione su dedicación a lo laboral y se le exige que se dedique más ampliamente a las tareas del hogar: hacer la compra, gestiones, llevar a los/as niños al colegio... Es decir, se pide a la mujer que teletrabaja un plus de esfuerzo doméstico, y la demanda es realizada por su entorno más inmediato:

Y... a ver. Y además, la gente no sé porque, pero... con el rollo de que teletrabajas se: "Como que el miércoles estás en casa, ¿podrías ir a casa a no sé qué? No estoy en casa! ¡Estoy en el trabajo! Olvidaos", ¿no? O... no sé, encargos... de estos... de... osti: "Qué suerte, que lunes estás en casa, miércoles estás en casa". ¡Pues no! "Ay! Que no he bajado al perro esta mañana, ¿lo podrías bajar?" Pues no, que se mee, ya lo limpiarás cuando vuelvas, ¿no? Pues estoy en el trabajo, cuenta que es un martes, ¿no? Y no puedo bajar al perro, tampoco, ¿no? Estos rollos, ¿no? (GD2_073secretaría de dirección_teletrabajo parcial).

La gestión de los límites, en este sentido, es una exigencia que las disposiciones materiales presentan a la teletrabajadora. Ellas deben decidir cuándo y cómo intercalar trabajo y tareas domésticas y familiares. De hecho, hemos constatado que si se asume y ejerce esa capacidad de decisión, el modelo que ofrece el teletrabajo les parece efectivo e interesante. Sin embargo, si no se llega a tal asunción, la modalidad fracasa y genera en nuestras entrevistadas frustración. Por tanto, la agencia que se define en el modelo de simultaneidad e intermitencia tiene que ver con una lucha, esfuerzo, resistencia contra un patrón de responsabilidades familiares y domésticas que se le atribuye no sólo por el hecho de estar presente en casa, sino también por el hecho de ser mujer. La agencia aquí tiene

que ver con un ejercicio de resistencia-esfuerzo por preservar su tiempo de trabajo, lucha por resignificar el espacio del hogar para hacer entender a los otros que su tiempo es laboral y sólo ella decide cuándo deja de serlo.

El modelo de compartimentos estancos presenta algunas diferencias con lo anterior. En primer lugar, el ejercicio de resistencia se suaviza. No obstante, en segundo, el establecimiento de límites se torna definitorio. Las capacidades con las que las disposiciones ambientales dotan a la teletrabajadora tienen que ver con la separación firme y reiterada de ámbitos, espacios y tiempos. La teletrabajadora debe marcar fronteras. Para garantizar la consolidación de su bunker define y organiza lo que queda fuera de él: canguros, cuidadoras, asistente, 'adiestramiento-educación' a su entorno familiar para que no rebasen-traspasen las fronteras, ella establece el horario, el espacio, los criterios de interrupción (cuándo se puede interrumpir y traspasar la barrera). La agencia implica cierta ortodoxia de criterios y un gran esfuerzo para su mantenimiento. ¿Cómo se establecen estas fronteras, qué criterios utiliza la teletrabajadora? En la mayoría de casos se reproducen los horarios laborales tradicionales. En ellos lo laboral se torna en el espacio privilegiado y protagonista, prevalece por encima por encima del resto de actividades (domésticas, familiares), marca la pauta:

Es un tema en qué yo estoy trabajando. El Nil no lo entiende esto, (ríe) pero ellos sí. Entonces eh... yo además, quiero decir, no me estoy las cinco o seis horas sin moverme de la silla, o sea que también... salgo, y... vas a la cocina o haces un café con leche, ¿sabes? Y entonces en aquel momento, pues, te estás cinco minutos allí con ellos. Quiero decir que...interferencias a tu hijo de que yo salgo, a... ventilar-me, que no ellos. Sí que el niño pues a veces quiere entrar y quiere venir... y así, pero en principio se mantiene bastante. (EP_036socióloga_teletrabajo parcial).

Por tanto, podemos concluir que la agencia en tales modelos presenta las siguientes dimensiones:

- a) Una práctica de resistencia que se despliega en el ámbito doméstico provocada por las atribuciones de responsabilidades que realiza el entorno familiar.
- b) Una práctica de libertad para gestionar cuándo y de qué manera se dedica a lo laboral y a lo doméstico-familiar. Es decir, para delimitar el espacio de lo laboral y lo doméstico.

- c) Una práctica de libertad-productiva que tiene que ver con un ejercicio de decisión propia de aprovechamiento del tiempo.

4.5 El bien-común

Como decíamos anteriormente, los regímenes pragmáticos de compromiso se diferencian de otras propuestas de análisis micro social en su examen de cómo las personas justifican y defienden sus posiciones ante los demás recurriendo al establecimiento de una dimensión moral que les permite juzgar qué está bien y qué no. Es decir, se considera que los actores sociales son capaces de elaborar en sus explicaciones una imagen moral del orden social. Lo que resulta sumamente interesante es que la elaboración misma de esa imagen, más allá de su contenido, constituye un mecanismo de articulación de personas, objetos y acontecimientos. Es decir, es un recurso que genera colectividades o, si se quiere, lo social. En nuestro caso, las teletrabajadoras articularon un consenso que denunciaba las condiciones de un modelo laboral presencial.

Efectivamente, existe en nuestras entrevistadas un consenso ampliamente elaborado que incide en la necesidad de un cambio de cultura en las organizaciones que prime los resultados por encima de la presencialidad en el puesto de trabajo. No se trataría tanto de acortar las jornadas laborales como de reestructurar todos los horarios para solucionar la asincronía que existe entre las extensas jornadas laborales y los horarios escolares, por ejemplo, o los de otros servicios como pueden ser los de cuidado de personas dependientes, etc. El teletrabajo supone una modalidad de organización laboral que apoya esa transformación estructural. Sin embargo, las personas que se acogen a ella 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. Nuestras entrevistadas elaboraron esa legitimación, a continuación revisaremos a partir de qué parámetros lo hacen.

En primer lugar, realizan una amplia caracterización del mercado laboral. ¿En qué términos? Leamos atentamente el siguiente fragmento:

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 pue-

den 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)

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. Además, se denuncia que la presencialidad en el lugar de trabajo durante los horarios convencionales es lo que se utiliza para valorar el rendimiento y el compromiso que se contrae con la organización empleadora. Una obligatoriedad percibida como arbitraria al considerar que no aporta cualitativamente nada especialmente relevante al desarrollo laboral. Como vemos en el ejemplo, claramente se denuncia el absurdo que supone la negativa de determinadas organizaciones a permitir que se trabaje desde casa. También denunciaron 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:

Porque tal y como están montadas las empresas, tú te promocionas... ¿por qué? Pues porque los jefes ven que tu trabajo es bueno, y ¿cómo lo ven? ¿Con un informe que le presentas cada seis meses? Te tienen que ver, te tienen que... visualizar, que digo yo, ¿no? O sea, aunque no te vean, pero también visualizada que tú estás haciendo aquello, que lo estás haciendo bien, y como lo estás haciendo. (GD5_021directora comercial_teletrabajo parcial).

Por esta razón, 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, de actividad. Entonces, mi experiencia con el de maternidad, pues no fue demasiada positiva, porqué... bueno, pues, yo claro, pues hacía esto, me organizaba, ah... pero bueno, me encontraba que había veces pues que... me ponían reuniones por la tarde, actividad por la tarde y me resultaba mucho más complejo gestionarme la vida para una tarde, que gestionármela para siempre. (GD7_050directora operativa_teletrabajo parcial).

Tal situación desmotiva a algunas teletrabajadoras y provoca que muchas de ellas acaben renunciando a esa modalidad de actividad laboral y se reincorporen a las dinámicas presenciales.

En segundo lugar, las teletrabajadoras denuncian que el mercado laboral está configurado a imagen y semejanza de las posibilidades y disponibilidades de los hombres. Así, si se tiene la condición de madre, afirman que la anterior disciplina es completamente imposible de respetar, 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.

Y esto también, esto también. Porque claro, si es una empresa que generalmente lo que le interesa es esto, pues... lo que pasa es que claro, sí que es cierto que sí... son las mujeres las que empiezan a hacer teletrabajo, son las que en principio van más, a la hora de promocionar a un lugar superior y de responsabilidad y que sea presencial, cogerán antes un hombre. O sea, esto sí que puede que sea... (GD9_062administrativa_teletrabajo tiempo completo)

Finalmente, el teletrabajo aparece como una modalidad de organización laboral que tiene la potencia de poner límites a la anterior situación. Es decir, constituye un corrector de las desigualdades y problemas de la presencialidad. 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:

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).

Para nuestras entrevistadas, el teletrabajo 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. Así, los compañeros de una teletrabajadora valoran esa opción laboral estableciendo una fuerte ecuación entre teletrabajo y aumento de tiempo libre y ocio.

Y entonces, aquí, cuando, cuando lo que siempre sientes es: "¡Oh! ¡Teletrabajo! ¡Fiesta! Haces fiesta un día a la semana, ¿no? Y entonces, los que hacemos teletra-

bajo realmente... bueno, es como si tú de alguna manera... necesitaras poder demostrar... que sí que estás trabajando. Y entonces, si hubiera algún tipo... pues simplemente como tú, ¿no? Uno... una evaluación constante, ya serviría, porqué... estarías como más tranquila y no tendrías que demostrar. Si tú vas al trabajo cada día, te ven, es lo que tú dices, te ven, no te evalúan tu trabajo, pero saben que estás en el trabajo y estás haciendo tus horas. En cambio como que cuando estás a casa, ni siquiera te ven... vale, sí, puedes escribir un mensaje y puedes tener contacto, ¿no? Pero es como más difícil de... de demostrar que sí que estás trabajando. (GD3_008_responsable producción_teletrabajo parcial).

En suma, las teletrabajadoras entrevistadas mostraron que 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. Y la principal razón reside en la preeminencia de un modelo laboral presencial que debe cambiarse.

5. Conclusiones: el compromiso con la crítica del modelo laboral presencial

Hemos visto cómo el teletrabajo supone una completa transformación espacio-temporal y material del ámbito doméstico. A continuación cómo configura una agencia específica para las teletrabajadoras. Finalmente, hemos asistido a la denuncia feroz que realizan de la presencialidad en el mundo de las organizaciones. Las tres dimensiones constituyen el régimen pragmático de compromiso que han elaborado nuestras entrevistadas. Su compromiso con su actividad laboral supone el despliegue de una dimensión moral en la que se denuncia un modelo tradicional del trabajo y presenta el teletrabajo como una verdadera transformación cultural absolutamente necesaria. En ese sentido, el teletrabajo se configura como mucho más que una simple solución técnica o una modalidad laboral: se define como toda una nueva cultura del trabajo, con sus efectos sociales, políticos y ético-morales.

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 trabajador. El modelo presencial perjudica especialmente a las mujeres, ya que siguen siendo ellas las que asumen prioritariamente las responsabilidades domésticas y familiares. Su crítica muestra que nuestra sociedad, en general, y el

mercado laboral, en concreto, todavía funcionan y están estructurados según un modelo de distribución de roles tradicional discriminatorio que sigue asumiendo una profunda división de géneros que asigna a la mujer la responsabilidad exclusiva del ámbito doméstico y la familia.

El compromiso que adquieren con el teletrabajo les lleva a afirmar que para que estos cambios se produzcan 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. Su caracterización del teletrabajo muestra que 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 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 se exige en su régimen de compromiso 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 cambie. Es decir, corremos el riesgo de que las TIC 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.

Referencias

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boltanski, L. y Thévenot, L. (1991). *De la justification*. París: Gallimard.
- Boltanski, L. y Thévenot, L. (1999). The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory*, 2(3), 359-377.
- Gálvez, A. y colaboradores (2009). *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*. España: Ministerio de igualdad.
- Green, E. y Adam, A. (1998). Online Leisure: Gender and ICTs in the home. *Information and communication society*, 1(3), 291-312.
- Hardhill, I. (2003). Editorial. *New Technology, Work and Employment (Special Issue on Teleworking)*, 18(3), 156-157.
- Izquierdo, A. (2002). Consultores en crítica política: Notas sobre la sociología post-etnometodológica de Luc Boltanski. *Empiría*, 5, 145-172.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?. *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.
- 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.
- Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: Does it add to quality of life?. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 56(1), 5-13.
- Nilles, J.M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.
- Qvortrup, L. (1998). From teleworking to networking: Definitions and trends. En P. J. Jackson y J. Van der Wielen (Eds.), *Teleworking: International perspectives. From telecommuting to the virtual organisation*. London: Routledge.
- Sánchez, E. (2009). *Prácticas de trabajo virtual y teletrabajo en el sector TIC en España. Informe 2008*. Madrid: Enter
- Sullivan, C. (2003). What's in a name?. Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165.
- Thévenot, L. (2001). Pragmatic regimes governing the engagement with the world. En T. R. Schatzki, K. Knorr Cetina y E. Von Savigny (Comps.), *The practice turn in contemporary theory*. London: Routledge
- Thévenot, L. (2007). The plurality of cognitive formats and engagements. Moving between the familiar and the public. *European journal of social theory*, 10(3), 409-423.
- Thompson, C., Beauvais, L. y Allen, T. (2006). Work and family from an Industrial/Organizational psychology perspective. En M. Pitt-Catsouphes, E. Erns y S. Sweet (Eds.), *Work and family handbook. Multi-disciplinary perspectives and approaches*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tietze, S. y Musson, G. (2002). When "Work" meets "Home": Temporal flexibility as lived experience. *Time & Society*, 11(2-3), 315-334.
- 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.