
This is the **accepted version** of the :

Valenzuela García, Hugo. «Teletrabajo en tiempos de pandemia : bueno para pensar». A: La vida cotidiana en tiempos de la COVID. Una antropología de la pandemia. 2021, p. 130-140. Catarata.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/300574>

under the terms of the  ^{IN} COPYRIGHT license

CAP. 8 TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: *BUENO PARA PENSAR.*

Hugo Valenzuela-García¹

Introducción

Dominique Méda, filósofa y socióloga del trabajo, afirmaba que “el trabajo es la clave de una bóveda de una constelación altamente integrada” (1995, p. 10) y, puesto que la mayoría de las actividades de nuestra vida se relacionan con el trabajo, su análisis crítico y reflexivo se hace complejo. Pues bien, ¿qué ocurriría si el trabajo, esa bóveda sobre la cual se erige toda nuestra existencia, se viese repentinamente sacudida? Esto es lo que ha pasado en tiempos de pandemia.

El impacto socioeconómico de la pandemia tiene dimensiones catastróficas. En solo dos meses, la economía se hundió un 5,2%, el mayor descenso en casi un siglo (Gómez, 2020); el consumo de los hogares retrocedió un 7,5%, la inversión se desplomó un 5,3% y se ralentizaron, o frenaron en seco, buena parte de las exportaciones e importaciones a nivel global.

De acuerdo con la *Organización Internacional del Trabajo*, se estima que la pandemia destruirá 195 millones de empleos en todo el mundo, poniendo en riesgo a más de 1.250 millones de personas empleadas; eso sin mencionar el sector informal del que depende gran parte del PIB de países “en desarrollo” (Magallón, 2000). En Estados Unidos, publica *The Guardian*, en tan solo dos meses de crisis pandémica, el desempleo afectó a 33 millones de personas, un nivel que no se había visto desde la Gran Depresión de 1930. En Europa la estimación inicial apuntaba que se destruirían unos 12 millones de empleos (Magallón, 2000b). En el caso de España los efectos directos en el mercado laboral afectan a 4,3 millones de personas (Magallón, 2000b), entre parados, trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), trabajadores autónomos que han solicitado la ayuda estatal y asalariados de baja por haberse contagiado o por guardar cuarentena. Se estima que la tasa de paro pueda llegar al 21.7% (cerca de 5 millones de personas), sin contar los tres millones de trabajadores en ERTE (Magallón, 2020). Actualmente más de 1,1 millones de familias tienen a todos sus miembros en paro y unas 600.000 familias no registran ingreso alguno.

La pandemia ha hecho retroceder una década los tímidos indicadores de mejora económica, que ya habían quedado seriamente comprometidos tras la crisis financiera de 2008 (Gómez, 2020; Magallón, 2020; Maqueda, 2020). En cierto modo, *llueve sobre mojado*, puesto que la crisis ha golpeado con particular virulencia al *precariado* (Standing, 2011), ese amplio y creciente colectivo compuesto por parados de larga duración, trabajadores temporales, jóvenes que se disponían a entrar en el mercado de trabajo, trabajadores de mayor edad, etc. El colectivo, vagamente definido por Standing (2011), remite a todas esas personas sin rentas fijas, con dificultades de acceso a un mercado laboral ya de por sí débil e inestable y cuya actividad laboral requiere, precisamente, mano de obra intensiva y presencial. A su inseguridad laboral, se une la imposibilidad de realizar una planificación vital a medio plazo, la falta de protección

¹ Agradezco a Alberto del Campo Tejedor su revisión y comentarios al texto. Esta publicación se ha realizado en el marco del proyecto financiado “Dimensión comunitaria, redes sociales y exclusión social” (Acronimo: DIMCOM). Proyecto I + D + i. Retos de Investigación. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Ref. PID2019-111251RB-I00.

social respecto al desempleo y la ausencia de garantías de acceso a vivienda, servicios de salud o pensiones.

En contraposición, hallamos a un contingente de trabajadores con mayor capacitación y formación cuyos trabajos suelen implicar más responsabilidad y la aplicación intensiva de conocimiento. Estos caerían en la categoría de la *clase creativa* (Florida, 2002), un colectivo cuyo trabajo consiste en crear nuevas formas significativas: “personas especializadas en diseño, educación, arte, música y entretenimiento, cuya función económica es crear nuevas ideas, nuevas tecnologías y contenido creativo” (Florida, 2002, p. 8). En concreto, esta clase creativa incluye a personas que desempeñan su actividad laboral en la investigación y la ingeniería, la arquitectura y el diseño, la educación, las actividades artísticas y el entretenimiento y las profesiones de las áreas de la salud, la economía y el derecho (véase Mateos y Navarro, 2014). El porcentaje de estos trabajadores se ha incrementado exponencialmente, particularmente en las economías avanzadas: en Singapur suponen el 47.3%, en Suiza el 44.8% y en Alemania el 41.7%.

En España, durante la pandemia, esta clase creativa (que se estima rondaría el 30%) ha sido masivamente transferida a un entorno *doméstico* de trabajo. Estos *trabajadores transferibles y creativos*, en comparación con el precariado, constituyen un colectivo *privilegiado*, porque han esquivado el despido o los ERTES. Sin embargo, esta implementación repentina del teletrabajo revela algunas tensiones y contradicciones en términos de conciliación y equilibrio que lo alejan del ideal utópico que algunos barajaban.

La destrucción masiva de puestos laborales y la implantación del teletrabajo ponen de manifiesto, primero, una creciente brecha de desigualdad socioeconómica entre distintos sectores laborales y, segundo, tensiones derivadas de una difícil conciliación entre la esfera productiva (trabajo) y la esfera reproductiva (hogar). En base a datos socioeconómicos (derivados de la prensa), fundamentos de antropología económica y una encuesta *online* realizada a más de 60 tele-trabajadores, exploraremos el perfil de ese teletrabajador, la percepción del teletrabajo durante su abrupta implantación generalizada, y los aspectos positivos y negativos percibidos. Finalmente, propondremos algunas conclusiones que, espero, sean *buenas para pensar*.

Teletrabajo

Trabajar desde casa, como complemento a la jornada laboral presencial, no es una fórmula novedosa ni desacostumbrada en muchas de las grandes empresas españolas. A esta alternancia entre el trabajo *in situ* (en la oficina o puesto laboral habitual) y *ex situ* (en cualquier otro lugar) se le ha denominado *flexwork* (capacidad de trabajar 20 horas en casa) o *smartwork* (supone teletrabajar cuatro días al mes) y, hasta hace relativamente poco, era una opción minoritaria, tímidamente hallada en aquellos trabajos que requerían un uso intensivo de tecnologías de la comunicación y en línea. De hecho, el término *teletrabajo* no es del todo apropiado para definir lo que ahora observamos, porque induce a pensar en el *tele-marketing* o el cada vez más extendido trabajo de tele-operador, ambos nichos de trabajo infra-pagados, precarios y frecuentemente ocupados por mano de obra femenina y/o externalizada (es decir, implementada en países con regulaciones laborales más laxas) (véase Valenzuela-García, 2020).

España, de hecho, adolece de tradición de trabajo a distancia y remoto, y todavía está extendida una arraigada *cultura del presencialismo*, con la suposición de que para ser productivo es necesario pasar físicamente muchas horas en el lugar de trabajo. Esto posiblemente obedezca a la terciarización de la economía española, cuyos sectores predominantes requieren elevada presencia, trabajo físico e intensivo o atención personalizada al cliente: almacenaje, comercio minorista, turismo, transporte, agricultura, hostelería o construcción. En 2018, según *Eurostat*, tan solo el 4,3% de los empleados

españoles reconocía trabajar desde casa con regularidad, frente al 34,7% de Suecia o el 35,7% de los Países Bajos.

Sin embargo, en el contexto de la pandemia se estima que el 80% de las empresas españolas tuvo que aferrarse al teletrabajo como tabla de salvación (Medel Vicente, 2020). Esta decisión, sobrevenida por las circunstancias, se realizó en ausencia de suficiente planificación, medios (computadoras, teléfonos, software o conexión a Internet de alta velocidad), infraestructura (espacio adecuado, mobiliario ergonómico, iluminación o insonorización, etc.) o formación (trabajo orientado a fines en lugar de tareas, aplicaciones específicas, etc.) (Aranda, 2020; García, 2020; Lafraya, 2020).

Al nivel empresarial, las consecuencias de la aplicación del teletrabajo no han sido tampoco uniformes. Así, mientras que para las grandes empresas el teletrabajo podría suponer un importante abaratamiento y ahorro de los costes, para las PYMES (que son el principal tejido empresarial del país) es un gasto insostenible (Aranda, 2020). Un elevadísimo porcentaje de autónomos, muchos pequeños empresarios con pocos trabajadores a su cargo, no han podido asumir los costes. Y, en aquellas medianas y pequeñas empresas más solventes, el retorno al trabajo tras el verano de 2020 implicó una importante reconversión de la infraestructura en forma de reducción de la capacidad de las oficinas (entre un 35% y un 50%), adopción de medidas sanitarias, protocolos de desinfección, gestión de residuos, rutinas de limpieza, control sanitario y de temperatura, establecimiento de turnos o limitación de los aforos en los espacios comunes (ascensores, restaurante o servicios) (Medel Vicente, 2020).

Por otra parte, según el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el teletrabajo debe ser fruto de un acuerdo voluntario, un pacto entre la empresa y el trabajador. Pero la realidad es que, cuando se impuso, el teletrabajo no estaba suficientemente regulado (Puentes, 2020) y los trabajadores no tuvieron demasiada elección: teletrabajo, ERTE o pérdida de empleo. Por todos estos motivos, la implantación del trabajo desde casa se aleja del ideal del teletrabajo que todos esperaban y hay que tomar con cautela las percepciones y vaticinios que de esta implantación se deriven, porque el contexto es atípico y sobrevenido.

El perfil de la teletrabajadora

Con el propósito de conocer mejor tanto el perfil de este nuevo teletrabajador como sus perspectivas y expectativas, se llevó a cabo una encuesta *online* siguiendo una estrategia de *bola de nieve*. La encuesta, consistente en 20 preguntas sobre datos socio-demográficos básicos y percepción del teletrabajo, obtuvo 64 respuestas válidas². El 88,9% valoraba mucho su actividad profesional, en especial la libertad, la autonomía y el potencial de realización personal que les proporcionaba su trabajo (30,2%). En segundo lugar, valoraban razones prácticas, como la flexibilidad horaria o la proximidad geográfica (27%). A esto le seguía la valoración positiva del entorno laboral y las relaciones (17,5%), el salario (14,3%) y, en menor medida, la seguridad económica que les brindaba su trabajo. Antes del encierro, el 28,1% trabajaba habitualmente desde casa, pero de manera esporádica, y el 43,8% no solía hacerlo nunca.

² Los encuestados eran en su mayoría mujeres (71,9%), mayores de 31 años (con una clara concentración entre los 41 y los 50 años) y altamente cualificadas: el 90,6% gozaba de formación universitaria (y el 35,9% de este porcentaje también realizó estudios de posgrado) y el 9,4% finalizó estudios técnicos superiores. En cuanto al estado civil, el 62,5% vivía en pareja con hijos, el 14,1% eran madres/padres solteras/os y el 17,2% vivía en pareja sin hijos. Más del 45% trabajaba en el sector educativo, técnico-científico o eran profesionales liberales. El 19,4% eran directores ejecutivos, gerentes y cargos medios; el 8,1% profesionales de TI y el 6,1% trabajadores de la salud. En la muestra, el 92,3% eran asalariados y el resto autónomos.

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Para mucha gente, trabajar *en casa* o *desde casa* sugiere a priori una ventaja y una forma de conciliación familiar asociada a toda una serie de ventajas prácticas y vitales, en términos de ahorro de costes de transporte y de tiempo, autogestión, libertad y autonomía, más tiempo en familia, etc. Pero la implantación del teletrabajo en tiempos de pandemia no se ha producido en las mejores condiciones y la convivencia en confinamiento (particularmente con hijos a los que hay que proporcionarles una forma de escolarización alternativa) ha dificultado su desarrollo. Esto arroja ciertas dudas sobre la viabilidad del teletrabajo (o al menos del teletrabajo en confinamiento) como una alternativa factible y deseable para promover la conciliación familiar. Analicemos estas cuestiones a la luz de los datos.

Lo que más valoraban los encuestados de trabajar desde casa durante esta situación puede agruparse en tres grandes grupos de respuestas: primero, ahorro en términos de transporte, costos y tiempo (24 encuestados) (aunque se abre el debate de quién debe asumir esos costos extras de trasladar la oficina a casa, en términos de gastos de luz, papel o calefacción). Segundo, flexibilidad y autonomía del trabajo auto-gestionado (22 encuestados). Y, en tercer lugar, el hecho de pasar más tiempo con hijos y la pareja (15 encuestados). El resto de respuestas (3) no eran válidas (“nada”, “todo” o “NS/NC”).

Los aspectos negativos percibidos, en estas condiciones, parecen superar a las ventajas. Diversas encuestas realizadas por consultores muestran que menos de un 35% de los trabajadores está a favor de continuar teletrabajando (Aranda, 2020; Brunat, 2020).

Las desventajas del trabajo desde casa son, por orden de relevancia, en primer lugar (con 24 respuestas) la extensión de la jornada laboral y el aumento de la carga de trabajo, que genera sensación de saturación y auto-explotación (favorecidas en gran medida por la ubicuidad de portátiles, teléfonos inteligentes y otros dispositivos tecnológicos). Según una encuestada, “[el problema es que] no hay jornada de trabajo, ¡es todo el día!”. Y otro participante aducía: “Trabajo más de 12 horas: esto no es humano”. La cuestión es que, como apuntaba un encuestado, en estas condiciones trabajar más horas no siempre se acompaña de mayor productividad: “La efectividad cae y eso implica estirar el día por la mañana o por la noche, aumentando el cansancio”.

En segundo lugar, con 19 respuestas, una gran desventaja del trabajo desde casa es el sentimiento de soledad o, en otras palabras, la añoranza del contacto social y las relaciones cara a cara. Esta respuesta pone de manifiesto un aspecto laboral raramente enaltecido del trabajo, pero sin duda crucial: su significación social y, en concreto, la emancipación y la integración del individuo en el tejido social más amplio. Como señaló una maestra de escuela,

el contacto humano es necesario. Ir a trabajar significa mi tiempo para ser yo, para ser una persona, para dejar de ser mamá y poder pensar con claridad, tener otras relaciones sociales... IR AL TRABAJO ES MI HORA, no la de mis hijos ni la de mi esposo (letras mayúsculas originales en la respuesta).

Junto a la relevancia social del trabajo, los encuestados también ofrecieron razones prácticas a favor del trabajo presencial, como la capacidad de resolver problemas que requieren acuerdos y decisiones ágiles: “Hay cosas que pueden solucionarse rápidamente mientras tomas un café y hablas”, comentó un encuestado. Muchos encuestados aducían que, en el teletrabajo, faltaba esa comunicación *real* con los compañeros. De ahí se deduce que la sociabilidad mediada por la tecnología no se percibe del mismo modo que la que se produce en persona, posiblemente porque quedan mermados los sentidos implicados en la interacción, se pierde espontaneidad y es menos fluida, tanto más cuando aparecen

los frecuentes problemas técnicos de conectividad o las interrupciones propias del contexto, como un hijo que interrumpe una conversación en línea.

En tercer lugar, 14 entrevistados reconocieron como desventaja la dificultad para separar el ámbito doméstico del laboral. Sin embargo, esta percepción varía en función de la composición del hogar. En el caso de parejas sin hijos, se enfatiza la flexibilidad como aspecto positivo: “Trabajo de 9 a 17:30 aproximadamente y después aprovecho para hacer cosas en casa y estar con mi pareja. [Pero] soy flexible. A veces empiezo más tarde a trabajar para ir a hacer deporte temprano o comprar”. Pero la mayoría de unidades domésticas con hijos subrayan, como desventaja, el incremento del estrés y la dificultad para concentrarse: “En casa todo me distrae, necesito un espacio formal. Es alienante trabajar y vivir en el mismo lugar: no se puede enseñar desde casa”, subraya una docente. La fusión de los espacios domésticos y laborales genera confusión, incomodidad y sensación de “desorden”. La mayoría reconoce que trabajar en estas condiciones particulares, especialmente si hay niños, requiere más esfuerzo y sacrificio.

Cuando no se logra mantener el frágil equilibrio de espacios (trabajo y ocio), tiempos (jornada laboral y descanso) o ámbitos sociales (familia y trabajo), los entrevistados hablan de “caos”, “anarquía” o incluso, metafóricamente, de “muerte y destrucción”. De modo que, aunque se valore pasar más tiempo con la familia y los niños, cuando el trabajo se intensifica, el descuido de los niños y del hogar genera ansiedad. Como señala uno de los encuestados:

Tengo hijos pequeños y tenemos dos trabajos de tiempo completo. Nos turnamos para que siempre haya alguien con ellos. También me levanto muy temprano y nos vamos a dormir muy tarde. Pero tienes la sensación de trabajar todo el día. La casa hace lo que puede y yo priorizo que los niños estén bien. Pero claro, luego ya no queda tiempo para una.



Ilust. 1. Espacio de trabajo improvisado por un teletrabajador en el escritorio de uno de sus hijos.

Como añadía una participante de la encuesta, en ese contexto se intensifica además el conflicto y la insatisfacción por la incapacidad de compatibilizar lo doméstico y lo laboral:

El problema es trabajar y tener los hijos sin atención durante ocho o más horas. El trabajo implica muchas reuniones por *Skype* y entregar cosas con plazos muy cortos, haciendo incompatible poder educar o prestar atención a los hijos. Cuesta tener un horario que nos permita cierta normalidad.

Otra participante hacía más explícita la dificultad de equilibrar esas esferas en un contexto que se antoja nuevo e imprevisible:

Se intenta hacer equilibrios para compaginar trabajo, tareas de casa y familia. Y dentro de la familia, también tienes que balancear los momentos de ocio con las obligaciones y las tareas de la escuela. Todo ello es una prueba en la que hasta ahora no habíamos sido sometidos...

Si en condiciones habituales muchas de estas familias “externalizaban” las tareas domésticas a familiares (a menudo con los abuelos) o mediante asistentes o canguros, en este contexto de confinamiento las parejas a menudo se disputan la distribución de los tiempos y espacios de trabajo y cuidados, incrementándose la tensión y las discusiones. Para lograr el equilibrio suele recurrirse a la delimitación de horarios y espacios de trabajo, por un lado, y a la redistribución equitativa de las tareas domésticas, por otro. La mayoría de las parejas, si trabajan, alternan trabajo y cuidados por franjas horarias. Con todo, algunos estudios muestran que el desequilibrio de las tareas no se ha reducido con el confinamiento, sino al contrario: las madres siguen llevando la mayor parte de la carga familiar y el cuidado de los hijos (Brunat, 2020).

En menor medida, los encuestados argumentaron razones prácticas en contra del trabajo a distancia, como el costo que implica emplear sus propios recursos o la necesidad de adoptar mayores niveles de planificación y autocontrol en el contexto doméstico para poder alcanzar un mínimo de eficiencia. La cuestión de los costos derivados del trabajo en casa, sin embargo, va cobrando creciente relevancia en la prensa escrita: en definitiva, “¿quién asume los gastos de luz, agua, teléfono, calefacción e Internet?” (Hernández, 2020).

¿Clase creativa *versus* precariado?

La distribución del teletrabajo en España sugiere una estructura socioeconómica desigual. O, más concretamente, su implantación denota una creciente brecha de la desigualdad entre salarios y territorios, entre sectores y entre puestos laborales.

El trabajo a distancia no es factible en sectores que implican presencia constante y en aquellos empleos que requieren menos capacitación (almacenaje, logística, comercio minorista, turismo, transporte y hostelería, ocio, hospitales, supermercados y servicios básicos). La pandemia se ha traducido en un alud de despidos y ERTES. El confinamiento y la privación de empleo han generado un empeoramiento de la situación de la población en riesgo de exclusión, cuyo número se ha incrementado desde el estado de alarma (García, 2020). La excepción respecto al impacto laboral se ha producido en los servicios de limpieza (ha aumentado un 10%), tele-operadoras o logística de distribución *online*, que se han intensificado. Sin embargo, son sectores muy precarizados y feminizados,

cuyo salario oscila entre los 7,39 y 8,86 euros/bruto la hora (Sánchez, 2020). En este sentido, como decíamos, *llueve sobre mojado*, porque los sectores más vulnerables están sufriendo también las consecuencias más duras de esta crisis.

En cambio, como se ha mostrado, el trabajo a distancia es difícil sin un elevado grado de compromiso y de responsabilidad personal. Este compromiso se halla típicamente en el *trabajo significativo*, un tipo de ocupación que proporciona significación, interés y libertad al profesional que lo realiza (Scace, 2002). Por esa razón suele darse con mayor frecuencia entre las profesiones vocacionales y creativas, que van asociadas a un mayor capital cultural: profesores, psicólogos, diseñadores, puestos de dirección, etc. A diferencia de otro tipo de trabajos, estas profesiones entrañan tanto un privilegio como un riesgo: un privilegio porque, en muchas ocasiones, *uno se dedica a lo que más ama*; pero un riesgo porque

mediante la autogestión estos empleados se convierten en sus propios empleadores, quizás los más exigentes, que se autoimponen el control laboral tanto en el hogar como en su tiempo libre, descuidando su vida personal y familiar. Esto puede resultar en problemas de salud, abuso de sustancias, colapso mental (Valenzuela *et al.* 2015, p. 192).

De modo que *estrés, retos, presión, autonomía, pasión, motivación o auto-exigencia* son también algunos de los contradictorios términos que mejor definen su actividad.

El teletrabajo ha crecido en las actividades financieras, los seguros, las telecomunicaciones, la administración pública, la sanidad y la educación, la ingeniería, la robótica y la informática, el marketing digital y la medicina preventiva (Maqueda, 2020). Y los expertos señalan que aproximadamente el 60% de las tareas de los grupos técnicos y profesionales de apoyo, directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales y el 45% del grupo de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina podrían realizarse mediante teletrabajo.

El teletrabajo, de hecho, se concentra entre en los trabajadores indefinidos, con mayor experiencia y cualificación. En particular, es claramente predominante entre los puestos de gerencia, dirección, profesionales científicos, intelectuales, contables y administrativos; su incidencia se intensifica a partir de los 55 años (empleados con experiencia) (Jiménez, 2020) y además se concentra geográficamente en las regiones más ricas y con mayor renta (Madrid, País Vasco y Cataluña).

Conclusiones: Teletrabajo, bueno para pensar

Paradójicamente, el teletrabajo te permite reconsiderar otros aspectos de tu vida y observarlos desde otra perspectiva (tiempo “perdido” en el transporte, volver a casa con la sensación de que no has podido hacer todo lo que te hubiera gustado, ponerse a pensar sobre el hecho de que el trabajo te “ata” en todos los aspectos). Básicamente, abre una ventana sobre el conocimiento de uno mismo, (te hace) ver las cosas de manera diferente, valorar lo que normalmente apenas valoramos (encuestado anónimo).

La irrupción del teletrabajo en tiempos de pandemia es, si se me permite la paráfrasis del gran Claude Lévi-Strauss, *buena para pensar*. Suscita preguntas, paradojas y reflexiones que trascienden la producción porque sacude los pilares fundamentales de nuestros cimientos socioculturales. En estas conclusiones, un tanto atípicas, esbozaré algunas de las cuestiones centrales que sugieren el teletrabajo en tiempos de pandemia.

Primero, y centralmente, el trabajo a distancia —hemos apreciado— tiende a difuminar una serie de fronteras culturales, posiblemente artificiales, pero ampliamente

compartidas (Nipper-Eng, 1996), que separan espacios (trabajo/hogar, oficina/dormitorio), tiempos (jornada laboral/ocio, laboral/festivo), disposiciones (formal/informal, concentración/distracción) y hábitos comportamentales (lenguaje técnico/vocabulario familiar, traje/chándal, etc.). Cuando el equilibrio entre estas esferas pelagra y se empiezan a mezclar los elementos, se produce una situación de estrés, desasosiego o “contaminación”. Cuando es complicado mantener ambas esferas a raya, los encuestados hablan incluso de “caos”. Y en ese contexto el desequilibrio puede ocurrir en ambas direcciones: cuando la producción (trabajo) se antepone a la reproducción (tareas domésticas, cuidado de los niños, etc.) o, inversamente, cuando lo doméstico apenas deja espacio para la producción (redactar, hablar por teléfono, responder mensajes electrónicos, etc.).

La antropóloga Nippert-Eng (1996), partiendo del enfoque simbólico de Mary Douglas (y su dualidad entre pureza y peligro), sugiere que el equilibrio entre el hogar y el trabajo se restablece cuando todo se reordena según su lugar culturalmente “habitual”; es decir, como señalan los encuestados, cuando se pueden establecer claras distinciones entre tiempos y espacios de trabajo, delimitar rutinas, redistribuir equitativamente las tareas domésticas, fijar metas razonables o aplicar estrategias prácticas para separar ambos mundos (por ejemplo, concretar tiempos fijos para responder correos electrónicos, desconectar el teléfono en ciertos momentos, evitar comer frente a la pantalla, etc.). Estas son algunas de las claves para evitar el estrés o “el peligro”, como diría Mary Douglas. No es por ello extraño que la mayoría de los entrevistados adujese que lo ideal sería encontrar un término medio entre el trabajo a distancia y el trabajo presencial.

En segundo lugar, como muchos auguran, el teletrabajo no solo ha llegado para quedarse, sino que aumentará y comportará una reconversión socioeconómica radical. ¿Nos hallamos ante otra inminente revolución (post)industrial que tergiverse para siempre las formas productivas, la estructura social y los valores? Si Ulrich Beck (1992) caracterizó la modernidad tardía como la *sociedad del riesgo* y Zygmunt Bauman (1999) bautizó nuestro mundo contemporáneo como *sociedad líquida*, nuestro presente podría definirse como el surgimiento de la *sociedad de la incerteza*; una sociedad en la que buena parte de los aspectos que dábamos por sentado se ha tambaleado o se ha esfumado para siempre. La ruptura de las rutinas ordinarias, por una parte, y la incapacidad de planificar de antemano, son fuentes de desconcierto y malestar que definen este momento. Esas rutinas ordinarias caracterizaban la vida de muchas personas y marcaban ciclos y cadenas de eventos previsible que conferían seguridad y sensación de continuidad al individuo. Eran un *ritual de lo habitual* consistente en levantarse a una misma hora, asearse, desayunar, llevar a los niños a la escuela, realizar el trayecto al trabajo, ejecutar las tareas habituales en el lugar de trabajo, regresar a por los niños, hacer algunas tareas domésticas, cenar a la misma hora, etc., en una secuencia continua, repetitiva y previsible. La sensación de incertidumbre asociada a la situación de alarma pandémica genera, en cambio, desconcierto porque impide cualquier previsión a corto o medio plazo. Eso sumado a la necesidad de adaptación constante e inmediata (tanto a la situación de contingencia, como a nuevas herramientas de trabajo o plataformas de comunicación) contribuyen a ese giro social que hemos mencionado.

La llegada masiva de teletrabajo da rienda suelta a imaginar todo tipo de *futuribles*. Para algunos observadores sugiere un futuro esperanzador y utópico: la conciliación de la esfera del trabajo y la vida, una nueva sociedad más cohesionada y emancipada, un rediseño radical de los hogares y los tiempos y espacios de ocio, etc. Mientras que otros analistas interpretan los indicios como todo lo contrario, una realidad *distópica* en la que el trabajo se ha convertido en un bien escaso, donde aumenta la desigualdad y las tecnologías hiperflexibles propician el avance definitivo de la anomia y del individualismo conectado (Wellman, 2001).

Karl Marx, al que se le puede dar crédito como el primer antropólogo económico *avant la lettre*, escribía que “mientras más insatisfactorio y repulsivo se vuelve el trabajo, mayor es la competencia y menor el salario” (1847, *apud* Trucker, 1978, pp. 214-5). Y sus palabras, 174 años después, resuenan con (preocupante) actualidad. Al hilo de esta realidad utópica/distópica, dejo en el aire una última cuestión. Después de solo un breve espacio de tiempo tras la pandemia, parece que la existencia misma, más allá del trabajo, se ha decantado hacia el *modo virtual*. No solo irrumpe el *teletrabajo*. Ha aumentado exponencialmente el *tele-mercado* (ventas y compras *online*) y se están imponiendo prácticas como la *tele-atención sanitaria* (visita médica a través de la cámara del móvil conectado a un médico), el *tele-peritaje* (realización de peritajes de seguro con la cámara del móvil conectado a un perito) o la *tele-formación* (cursos *online*). A eso se suma la omnipresencia de las interacciones sociales mediadas por pantallas, evidente en las formas de ocio y tiempo libre (videojuegos, televisión, tabletas y *smartphones*), la comunicación cotidiana (*Skype*, *WhatsApp*, correos electrónicos, etc.) o la provisión de servicios (banca *online*, reservas *online*, etc.). Todas esas actividades e interacciones serían impensables sin la actual tecnología, pero al mismo tiempo nos vemos cada vez más abocados a experimentar nuestra realidad a través de una pantalla. Bienvenidos/as a la *tele-sociedad*.

Bibliografía citada

- Aranda, J. (2020). Trabajo: Las oficinas tardarán en volver a ser como antes | Economía | EL PAÍS. [en línea]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-05-03/las-oficinas-tardaran-en-volver-a-ser-como-antes.html> [2020, 4 de mayo].
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Brunat, D. (2020). Padres al borde de un ataque de nervios: queríamos teletrabajo, no esclavitud. [en línea]. El Confidencial. [en línea]. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/amp/espana/2020-05-15/padres-teletrabajo-empresa-colegio-septiembre_2595844/ [2020, 15 de mayo].
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. Boulder, Estados Unidos: Basic Books.
- Florida, R. (2011). The World's Leading Creative Class Countries. The U.S. has fallen far behind in this key measure of human capital. Bloomberg City Lab [en línea]. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-10-04/the-world-s-leading-creative-class-countries> [2020, 18 de octubre].
- García, J. (2020). Teletrabajo en tiempos de coronavirus: ¿Deben pagar las empresas los gastos derivados de trabajar desde casa? 20minutos. [En línea] Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4236388/0/teletrabajo-coronavirus-deben-pagar-empresas-gastos-derivados-trabajar-casa/> [2020, 6 de mayo].
- Gomez, M. V. (2020). España suma 1,1 millones de familias con todos en paro; 600.000 sin ningún ingreso | Economía | EL PAÍS. [en línea] Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-04-28/espana-suma-11-millones-de-familias-con-todos-en-paro-600000-sin-ningun-ingreso.html> [2020, 3 de mayo].
- Hernández, R. (2020) Teletrabajo: ¿quién paga los gastos de luz, agua, teléfono e Internet? [en línea] *EmprendePyme*. Disponible en <https://www.emprendepyme.net/quien-paga-los-gastos-de-luz-agua-telefono-e-internet-en-el-teletrabajo.html> [2020, 19 de octubre].
- Jiménez, F. (2020). La cara oculta del teletrabajo: provocará un aumento de la desigualdad salarial y territorial en España - elEconomista.es. [en línea]. Disponible

- en: <https://www.eleconomista.es/economia/amp/10537116/La-cara-oculta-del-teletrabajo-provocara-un-aumento-de-la-desigualdad-salarial-y-territorial-en-Espana> [2020, 12 de mayo].
- Lafraya, C. (2020). El teletrabajo se impone en las empresas: respuesta rápida para atajar al coronavirus. *La Vanguardia*. [en línea] Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200314/474114767539/coronavirus-teletrabajo-espana-covid-19.html> [2020, 5 de Mayo].
- Magallón, E. (2020). El coronavirus destruirá 195 millones de empleos en todo el mundo. *La Vanguardia*. [en línea]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200407/48376032939/oit-empleo-paro-covid-19-coronavirus-pandemia-crisis.html> [2020, 4 de mayo].
- Magallón, E. (2020b). Paro España: la economía española destruye 285.600 empleos. *La Vanguardia* [en línea]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200428/48780248981/paro-epa-crisis-coronavirus-empleo-covid-19.html> [2020, 7 de mayo].
- Maqueda, A. (2020). El coronavirus hunde la economía española un 5,2%, la mayor caída en casi un siglo | Economía | EL PAÍS. [en línea] Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-04-30/la-economia-espanola-se-hunde-un-52-la-mayor-caida-en-casi-un-siglo.html> [2020, 30 de abril].
- Mateos, C. y C. J. Navarro (2014). La localización de la clase creativa en los municipios españoles. Discusión conceptual-operativa y análisis descriptivo, *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 29, 123-153.
- Méda, D. (1995). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Medel Vicente, A. (2020). La tentación del teletrabajo y la pérdida del talento colectivo | Opinión | Cinco Días. [en línea] Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/30/opinion/1588259464_037539.htm [2020, 2 de Abril].
- Nippert-Eng, Ch. (1996). Calendar and Keys: The Classification of “Home” and “Work”. *Sociological Forum*, 11-3, 563-582.
- Olcese, A. (2020). Teletrabajar por obligación para cuidar a los hijos condena a los padres a discriminación laboral. [en línea] Disponible en: http://amp.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/Teletrabajar-obligacion-condena-discriminacion-laboral_0_1350766384.html [2020, 3 de Mayo].
- Puentes, P. (2020). Coronavirus: UGT y CC OO piden regular el teletrabajo de los empleados públicos con criterios comunes | Economía | EL PAÍS. [en línea] Disponible en: <https://elpais.com/economia/2020-04-28/ugt-y-cc-oo-piden-regular-el-teletrabajo-de-los-empleados-publicos-con-criterios-comunes.html> [2020, 2 de Mayo].
- Scace, R. (2002). *Living in the Corporate Zoo. Life and Work in 2010*. Mankato, Minnesota: Capostone Publishing Limited.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2013). Defining the precariat. *Eurozine*, 1–7. [en línea] Disponible en: <https://www.eurozine.com/defining-the-precariat/> [2020, 18 de Octubre].
- Tucker, Robert C. (ed.) (1978). *The Marx-Engels Reader*, Segunda edición, Nueva York: Norton.
- Valenzuela, H.; Cruces, F. y Reygadas, L. (2015). My Job is my Life. Overlap between Life and Work in Spanish Companies. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 189-208.
- Valenzuela-García, H. (2020). Fuzzy Frontiers: Telework and Work–Life Balance in COVID-19 Spain. *Society for the Anthropology of Work* [en línea].
- Wellman, B. (2001). Physical Place and CyberPlace: The Rise of Personalized

Networking. En T. Blokland y M. Savage (eds.). *Networks, Class and Place, Special Issue International Journal of Urban and Regional Research*, 25.2, 227-252.

Hugo Valenzuela es profesor agregado de Antropología Social en la Universidad Autónoma de Barcelona. Especializado en antropología económica, ha realizado trabajo de campo en el ámbito de la pesca, el campesinado, el consumo, el trabajo y, últimamente, en el ámbito de la pobreza urbana y el emprendimiento. Pueden consultarse las contribuciones científicas en esos campos temáticos aquí: <http://gent.uab.cat/hugovalenzuela/bibliografia>. Actualmente es el director del grupo EGOLAB-GRAFO (Laboratorio de Redes Personales y Comunidades) y fue el co-creador de la EASA Network of Anthropology of Economy. Es editor asociado del JOE (*Journal of Organizational Ethnography*, Emerald) y miembro del CREIS: Centro de Estudios y de Investigación en Emprendimiento e Innovación Social (<https://espainnova.uab.cat/es/creis>)