

**TELETRABAJO BAJO CONFINAMIENTO:
EXPERIENCIAS COMPARTIDAS
(Transcripción de las conversaciones
en tres grupos triangulares)**

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	TRANSCRIPCIONES	3
	Grupo 1 (“Habitados”).....	3
	Grupo 2 (“Predispuestos”)	23
	Grupo 3 (“Escépticos”)	42

Abril 2020

I. INTRODUCCIÓN

La declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020, con la consiguiente limitación de la libertad de circulación de las personas, supuso un cambio repentino y drástico en las situaciones laborales de la mayoría de la población empleada de España. A muchos trabajadores les ha resultado imposible seguir desempeñando su actividad laboral en las mismas condiciones en las que lo hacían antes de la pandemia. Una parte considerable de ellos ha pasado a una situación de desempleo efectivo o ausencia de producción (bien porque han perdido el puesto de trabajo, bien porque han sido incluidos en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo [ERTE] o, en el caso de los autónomos, porque se han visto obligados a cerrar sus negocios o suspender su actividad). Otros muchos, sin embargo, han podido seguir trabajando, aunque solo desde sus casas; el trabajo a distancia, minoritario en España antes de la pandemia, ha adquirido la consideración normativa de "preferente", lo que en la práctica ha supuesto que muchos empleados han trasladado sus oficinas y/o su actividad a sus domicilios.

Para conocer mejor las experiencias particulares de quienes han participado en esta transición al teletrabajo masivo, FUNCAS encargó la realización de tres grupos triangulares a teletrabajadores con distinto grado de experiencia de en esta modalidad de trabajo. El grupo triangular es una técnica cualitativa a través de la cual un(a) moderador(a) crea y anima una conversación entre tres personas que comparten un perfil determinado respecto al tema de investigación. En este caso, el tema de investigación es el teletrabajo, y los perfiles elegidos para los tres grupos triangulares pueden ser resumidos con las etiquetas de (1) "habituados", (2) "predispuestos" y (3) "escépticos". La composición de cada grupo es la siguiente:

- (1) "habituados": personas acostumbradas a teletrabajar antes del confinamiento (una mujer [M] y dos hombres [H1 y H2], 30-45 años);
- (2) "predispuestos": personas con elevado manejo de las nuevas tecnologías que han empezado a teletrabajar bajo el confinamiento (una mujer [M] y dos hombres [H1 y H2], 25-35 años);
- (3) "escépticos": personas con moderado manejo de las nuevas tecnologías o empleados en sectores en los que el desempeño profesional está muy basado en la presencia física y que han empezado a teletrabajar bajo el confinamiento (dos mujeres [M1 y M2] y un hombre [H1], 35-55 años).

En este documento se recogen las transcripciones de las conversaciones que se desarrollaron en esos tres grupos triangulares, organizados y conducidos *online* por IMOP Insights entre el 3 y el 4 de abril de 2020. Los participantes de cada grupo, residentes en Madrid, Valladolid y Santiago de Compostela, compartieron en torno a una hora y media de charla sobre sus experiencias con el teletrabajo.

II. TRANSCRIPCIONES

Grupo 1 (“Habitados”)

En estos días estamos muchos teletrabajando. Vosotros ya lo estabais haciendo desde antes del confinamiento. Lo que queremos es conocer un poco más vuestra experiencia. En primer lugar, querría pedir os una pequeña presentación vuestra, sobre todo, del tipo de empresa para la que trabajáis. No hace falta el nombre, basta con algunos apuntes sobre el tamaño y el sector, y también, más o menos, cuánto tiempo lleváis haciendo teletrabajo.

M: Pues yo tengo 34 años. Trabajo para una empresa, trabajo para una compañía tecnológica americana que tiene también sede en España. Es la segunda oficina más grande, después de América. En España somos como unos 100, y alrededor del mundo somos prácticamente 1.000, ¿vale? Yo trabajo en el departamento de marketing y comunicación y, en realidad, yo tengo la facilidad de que todos los sistemas a los que yo accedo y toda la gestión que yo hago, pues, al final es a través de programas *online*, ¿no?. Entonces, los puedo hacer bien “in situ”, allí en mi empresa, donde tengo, la verdad, todas las comodidades y todas las facilidades, o bien desde cualquier otro punto donde tenga acceso a internet. Entonces, es verdad que esta empresa viene haciendo teletrabajo, las veces que uno va necesitando realmente; puede ser incluso desde periodos previos o posteriores a vacaciones; periodos para conciliar el trabajo con mi vida personal, cualquier tipo de necesidad. Y llevo haciendo teletrabajo, en realidad, bastante tiempo, porque ya [lo hacía] en la anterior empresa en la que yo estaba (en esta empresa llevo cerca de tres años trabajando y en la anterior empresa en la que trabajaba, el teletrabajo estaba mucho más implantado todavía que en esta empresa; de hecho, había perfiles que trabajaban desde pueblos pequeñitos de Extremadura o desde pueblos pequeños de Alicante). Entonces, llevo haciendo teletrabajo desde hace siete años, no todos los días, ¿eh?. Yo, un teletrabajo combinado. No ha sido un teletrabajo exclusivo desde casa, ha sido una parte combinada, pero he tenido esa opción desde hace mucho tiempo, y me ha facilitado la vida bastante, la verdad.

H1: Pues yo estoy trabajando en una consultora internacional. Yo cambié de trabajo hace dos años ahora, y en esta nueva empresa sí que estamos fomentando mucho el teletrabajo. Igual que M, yo no hago teletrabajo todos los días, pero sí que combino la posibilidad de acudir a la oficina y trabajar desde casa. En la anterior empresa [el teletrabajo] no estaba tan fomentado, ¿vale? Tengo un cargo intermedio y en mi equipo siempre se facilitaba en la medida de lo posible, con sentido común, realizar ese teletrabajo. Pero hace dos años no se veía como ahora de dar tanta flexibilidad a la gente, que, al final, era un marco más normativo, desde Recursos Humanos tenías que hacer un consentimiento, porque ya entrabas en temas de si te ocurre algo y estás en casa, ¿cómo justificas que sea accidente laboral? Entonces, bueno, el teletrabajo se hacía, pero se hacía un poco con el permiso de los responsables directos, ¿vale? Aquí [en la nueva empresa] sí que está establecido, en vez de teletrabajo le llamamos “*easy working*”, que te da la facilidad de compatibilizar la

asistencia a la oficina y el teletrabajo desde casa. Teletrabajo, quien pide teletrabajo oficialmente, sí que se llama teletrabajo, y le instalan un router corporativo en casa con las mismas conexiones que tendría desde la oficina, ¿vale? Por temas de seguridad, etcétera, aparte de unos cascos, y se facilitan todas esas herramientas colaborativas que instala la gente de equipos técnicos.

H2: Muy bien, pues yo llevo trabajando..., dentro de dos meses hará 20 años, en una multinacional de telecomunicaciones. Cuando entré hace 20 años, éramos, pues, no sé, más de 100.000 personas en todo el mundo; aquí en España éramos casi 5.000 y, a día de hoy, tras sufrir una crisis, en 2002, de las telecomunicaciones, bajó bastante el número de empleados –creo que se debieron quedar entre 80 y 90.000–, aunque, bueno, ha ido fluctuando y en España, debemos ser, pues, alrededor de 3.000 o 3.500. Concretamente, trabajo en la parte de I+D, en la unidad de I+D. Hay muchos tipos de organizaciones distintas dentro de esta empresa; no os voy a contar todo el rollo porque es tremendo, no me entero ni yo y llevo 20 años en la empresa, y os lo puedo asegurar –no os estoy engañando– que no me entero ni yo... Y bueno, en la parte de I+D, ya lo que es en España, pues tenemos lo que llamamos unidades de mercado, que se dedican a contactar con las operadoras españolas, porque una cosa que la gente no conoce o la gran mayoría no conoce, es realmente el negocio de mi empresa en el mundo. La gente, por lo menos en España, solo tiene la visión de “¡bueno, es una empresa de móviles!”, y, de hecho, alguno me ha llegado a decir incluso: “¿pero no estabais en bancarrota?” cuando dejaron de ver los móviles de la marca en el mercado. Pero ni mucho menos; ese negocio era como el 2% del negocio total de la empresa, que se dedica a montar las redes de infraestructuras para que funcione la telefonía móvil. Bueno, pues, en concreto en I+D, nos dedicamos a hacer el diseño de esas redes y de las aplicaciones que funcionen en la red para que luego los móviles funcionen. Y un poco más en detalle en cuanto al teletrabajo: pues de estos 20 años, llevo prácticamente la mitad, creo que este será el año once, que estoy teletrabajando. Al principio, la cosa no era tan sencilla ni estaba tan establecida; era un poco, cuando surgía la necesidad, te quedabas en casa y trabajabas. La ADSL por aquella época, creo recordar que tenía como 1MG o 2MG, cuando empecé, y tampoco iba todo tan bien. Tampoco la infraestructura de la empresa, que supongo que también os pasará a vosotros, era la que es ahora. Ha ido mejorando mucho en cuanto a tipo de conectividad, en cuanto a la seguridad que te proporcionan para poder conectarte a servidores de la empresa y, bueno, también un poco la filosofía de la gente, de los mángager, y de la gente ahí un poco “top”, que decide si se teletrabaja o no. Empezó un poco así, y hará diez años se hizo un piloto en I+D de Madrid, para ver qué tal funcionaba el tema del teletrabajo. La gente que quiso se apuntó voluntaria, se seleccionó a un grupo de 100 personas entre los que me incluyeron a mí y ya sí que empezamos a hacer un poco más de teletrabajo en plan serio, en plan de ver un poco qué necesidades había, para luego poder implantarlo en el resto de I+D, qué restricciones había también, qué tipo de impedimentos a nivel técnico, a nivel de seguridad; bueno, cada uno un poco en su rol. También intentaron coger varios roles de varios tipos de personas, y luego cada uno iba dando sus experiencias, dependiendo del rol en el que estuviese. En mi caso, fue quizá un poco más sencillo que para otros compañeros que tenían otro tipo de tareas, porque yo soy ingeniero informático y me dedico precisamente a montar entornos, y a montar servidores y a configurar historias de informática. Entonces, mi teletrabajo en ese aspecto, pues, yo tenía un

problema técnico en casa, no me funcionaba algo del ADSL, yo me conectaba a mi router, veía lo que le pasaba y lo que fuese, entonces, como que a mí no me ha costado en absoluto lo que es la infraestructura, ¿no? Y cuando acabó el piloto, la experiencia fue muy buena y, digamos, que se abrió oficialmente a cualquier persona de I+D acogerse a ese piloto; tenía que tener aprobación de su jefe directo porque no todo el mundo, digamos, tiene la capacidad para teletrabajar, ¿vale? Tampoco todo el mundo quería, ¿eh? No todo el mundo se apuntó y, bueno, ahí empezó el teletrabajo de manera oficial, y hasta hoy. Nosotros, los que teletrabajamos, firmamos un contrato de teletrabajo. Originariamente se acuerda con tu jefe directo el número de días que vas a teletrabajar, aunque luego eso empezó un poco a flexibilizarse; de hecho, en mi contrato original eran dos días en semana, que además se acordaba concretamente cuáles eran los que ibas a teletrabajar, y actualmente estoy teletrabajando cuatro de los cinco.

En eso coincidís los tres: vuestro teletrabajo no es exclusivo, sino que hay algún día presencial. ¿Lo tenéis marcado con anticipación? ¿Cómo es esa gestión entre lo presencial y el teletrabajo?

M: En mi caso, es un poco más a demanda; o sea, realmente el contrato, en este caso, es presencial, digamos, y a demanda tenemos estos recursos, esta flexibilidad para trabajar desde casa.

H1: Sí, en mi caso es lo mismo; al final, es un poco a demanda y un poco también organizándonos internamente. Porque os cuento otra cosa: al final cuando han visto que esto funciona bien, pues los espacios reservados en la oficina se minimizan al máximo, imagino que os habrá pasado lo mismo. Entonces, ya no es cuestión de querer, sino de poder, porque al final hay unos espacios limitados. Como ejemplo, en mi actual oficina en Valladolid, hay unos 80 puestos, y somos 140 personas. Entonces, como vayamos todos, te toca jugar a la silla. Entonces, al final nos organizamos por equipos; al final realizamos esa organización interna, pero siempre a demanda, siempre diciendo: "oye, ¿quién está interesado en teletrabajar?", O "vamos a organizarnos para que teletrabajen cinco personas cada día".

H2: Pues, en mi caso, también parecido. Yo he dicho que estaba yendo un día, pero, en realidad, no es un día por obligación ni por ir, ir por ir. Nosotros también nos organizamos internamente. En el caso concreto de mi equipo, somos 11 personas, una de ellas trabajando desde Shanghái, y normalmente solemos quedar un día en semana por dos motivos, porque no todos somos empleados de la empresa (que no todos somos empleados en mi equipo, casi la mitad del equipo son consultores, son personas de consultoras externas que trabajan con nosotros). Los que somos empleados tenemos una reunión de un ratito, de media hora o tres cuartos de hora, con nuestro mánager, para "chatear" un rato básicamente. Se hace un repaso rápido de las cosas que hayan surgido durante la semana y si hay algo urgente, si hay algún problema técnico o lo que sea, entonces aprovechamos ese día para hacer esa reunión presencial con el jefe; y luego, el resto del equipo solemos quedar también ese mismo día por vernos y, luego, salir a comer juntos y un poco socializar, ¿no? Estrictamente necesario no es. Incluso se acepta cualquier necesidad, desde reuniones en el cole: "ioye, que justo el miércoles tengo reunión a las

doce, y no me da tiempo a ir a la oficina y volver y tal!". Y no he ido y ya está, en ese aspecto no hay ningún tipo de obligación.

Flexibilidad desde las organizaciones y, también la vuestra, ¿no?

M: Exactamente.

Porque luego, los días de teletrabajo, ¿cómo os organizáis la jornada? ¿Cómo es esa gestión personal del teletrabajo? Porque decíais antes: "¡no todos los compañeros tienen la capacidad de hacer teletrabajo!". En vuestro caso, ¿cómo ha sido la incorporación del teletrabajo a vuestras vidas?

M: Pues, a mí no me ha costado absolutamente nada. Igual precisamente por mi carácter, que soy bastante independiente. Entonces me viene muy bien, porque yo, en realidad, no entiendo que muchas veces no se fomente el teletrabajo. Porque yo no concibo hacer trabajo diferente, yo voy a querer hacer mi trabajo igualmente, ¿no? Lo bueno de hacer teletrabajo es que, efectivamente, como tú dices, me puedo organizar yo a mí manera y con mi gestión de tiempos como a mí me vengan mejor para ser más productiva y para gestionar los proyectos que tenga que hacer. Tienes muchas menos interrupciones, voy más tranquila. Es decir, yo, por la mañana, ten en cuenta que yo en un día normal que tengo que ir a la oficina, me levanto súper pronto para no pillar atasco; o sea, [si trabajo en casa] evito ese madrugón, con que ya tengo margen para dormir una hora más o el tiempo que sea. Y ya te digo, básicamente para mí es facilidad y libertad a la hora de la gestión. Y de hecho, me cunde mucho más. Y si hay, por ejemplo, cosas que quiero sacar, que sé que quiero sacar y para las cuales necesito concentración, prefiero estar en casa. Además, porque lo tengo probado, es que me cunde muchísimo más, me concentro mejor y saco mucho más trabajo adelante.

H1: Totalmente de acuerdo. Yo creo que teletrabajar es algo que lo puede hacer todo el mundo, pero que no vale todo el mundo, es decir...

¿Cómo es eso?

H1: Es decir, que sí que hay que tener sentido común y que, al final, todos tenemos un responsable, y si, al final, estás sacando el mismo trabajo, y te puedes organizar mejor haciéndolo desde casa, facilitándote la vida, pues, ganamos todos. Yo, estoy de acuerdo con M. en eso, en que, al final, haces el mismo trabajo. Nosotros tres que formamos parte del mundo de la informática y de las telecomunicaciones, nuestras herramientas de trabajo facilitan esta tarea a distancia. Al final, da igual que estés aquí, en Shanghái o en Palencia. Y eso te sirve para conciliar más; si tienes que llevar a los niños al cole o ir al médico o evitar traslados ineficientes, disminuyes la contaminación, todo son ventajas. También deciros que yo, en mi caso, trabajo bastante más desde casa, no solo porque evitas interrupciones innecesarias. Al final, te conectas antes y, al final, parece que tienes que estar disponible a las ocho de la mañana y a las ocho de la tarde: si te llama tu responsable, pues ¿cómo no se lo vas a coger si sabe que estás en casa o [crees] que puede ser algo urgente?

H2: Ahora no te puedes escapar, ¿no?

H1: Claro. Sí que os quería decir dos cosas más. Yo no soy muy amigo del teletrabajo continuo, quiero decir, yo prefiero estar en la oficina porque mi nuevo trabajo me pilla cerquita y, además, me gusta estar en contacto con el equipo. Me gusta estar en contacto con ellos, ver sus necesidades, el día a día, ¿vale? Pero sí que es verdad que me cunde mucho más en casa, y en casa es necesario tener un sitio donde puedas trabajar de forma comfortable, desde la silla que parece una bobada, hasta ...

M: No lo es, no.

H1: Yo ahora, por ejemplo, no tengo teclado en casa. ¡Uy, digo "teclado", perdón! Teclado tampoco, pero monitor no tengo en casa.

M: La doble pantalla.

H1: Sí, estoy trabajando a medio gas, porque el no tener un espacio en casa dedicado y bien acondicionado, pues te limita bastante, ¿vale?

¿Pero eso es por la situación ahora especial del coronavirus?

H1: No, porque, al final, al no hacerlo de forma constante, sino que voy combinando trabajo presencial con teletrabajo, pues no tengo un espacio dedicado para trabajar en casa. Yo lo considero importante: espacio, desde la silla hasta el monitor, hasta la luz, hasta la... y un sitio donde no te molesten.

M: Sí, yo, en mi caso, sí lo tengo. Lo tengo para cuando, por si acaso, lo necesitara, y es algo que, como dice él, es súper importante. Y entonces lo tengo aquí. El problema es que ahora, en mi casa, somos dos personas que estamos aquí siempre teletrabajando y, entonces, los recursos son más limitados; hay que distribuirse, pero, sí, estoy de acuerdo completamente contigo.

H1: Y no me enrolló más: luego, las interrupciones; yo no tengo hijos, sí que tengo una gata y, de vez en cuando, se sube por aquí en alguna reunión que tengo, y estoy hablando con los compañeros y les empieza a hacer cosas. Entiendo que los que tengáis hijos, se oirá de repente llorar, o ahora los que estéis con más gente en casa, pues, al final, hay ruidos inevitables; o si llaman a la puerta o alguien entra. Pero, bueno, por eso digo que es muy importante el espacio en casa y las herramientas.

H2: Yo también tengo gato, además de hijos y, también, un perro....

H1: Bueno, por lo menos puedes salir a la calle.

H2: Sí, ahora sí, ahora sí. En realidad, el perro es de mi mujer porque ella es la animalista empedernida. En mi caso, la infraestructura logística en casa la tengo ya hace bastantes años y, entonces, poco a poco la he ido adaptando, porque para mí la oficina es más esta que la propia oficina de la empresa, ¿no? Tengo un monitor grandecito porque no me es

necesario tener dos, y, bueno, como decíais los dos un poco, pues, la silla, la luz que te entra, al final lo vas adaptando todo para trabajar de la forma más cómoda posible.

¿Y las jornadas, las hacéis continuas, igual que cuando vais a la oficina, por ejemplo, de ocho a tres, o de ocho a no sé qué? ¿O es estar disponible de ocho de la mañana a ocho de la noche, pero sin estar todo el rato teletrabajando?

H2: Sí, yo iba a terminar de comentar una cosa y ya la enlazo con eso. En mi caso, el equipo que os comentaba es un equipo de soporte; somos 11 personas, y el coordinador del equipo soy yo desde hace ya unos cuantos años. Entonces, digamos que nos encargamos de dar soporte técnico dentro de mi departamento de diseño. Es decir, mi departamento se encarga de diseñar una aplicación concreta de un nodo concreto de la red de telefonía, y tenemos una parte del departamento que son diseñadores que hacen el programa en sí, y otra gente que lo prueba; y luego estamos nosotros, que nos encargamos de montar la infraestructura que todos ellos necesitan alrededor, tanto para diseñar como para probar lo que sería el funcionamiento de esa aplicación en la red real. ¿Qué pasa? Que al final nuestro trabajo es un poco..., no voy a decir "en picos", porque antes era en picos y ahora ya es un pico constante: se han ido acortando plazos en todo, sobre todo, por la presión de otras empresas chinas de la competencia, y el "pico" es constante. Pero sí que es cierto que trabajamos un poco bajo demanda; es decir, intentamos distribuirnos un poco para que siempre haya alguien del equipo disponible a primera hora, a primerísima hora, porque hay gente que empieza a trabajar, a lo mejor, a las siete de la mañana. Hombre, lo normal no es que alguien empiece a pedirte cosas según se siente a trabajar, pero, bueno, a las siete y media u ocho intentamos que siempre haya alguien ya trabajando y, a última hora, pues, un poco lo mismo. También hay veces que damos soporte a gente del departamento que trabaja en China. Por eso, tenemos una persona local allí, por si surge alguna necesidad en nuestras horas de sueño; pero, luego, lo que son las peticiones generales estándar de los proyectos las tenemos que cubrir desde Madrid, porque con una sola persona allí no daría abasto. Digamos que no nos podemos extender 24 horas al día, porque, al final, es un equipo de I+D y no tiene sentido, pero sí que intentamos cubrir la mayor parte del día posible.

¿Pero, cuando estás teletrabajando, tu horario es un horario continuo o es un horario partido?

H2: Mi horario es un horario muy flexible, muy flexible, porque a no ser que te llame tu responsable o cualquier persona, cualquier persona que te llame: "¡se ha caído tal...!" Yo, clientes externos, a mí no me llegan. Para mí, mis clientes son mis compañeros de diseños y de pruebas; pero, bueno, se les puede considerar clientes porque son igual o más pesados, pero a no ser que te llame alguien porque haya algo muy urgente, muy urgente... La flexibilidad es bastante importante, y para mí es uno de los principales beneficios. De hecho, yo con la gente lo he hablado muchas veces; ha habido mucha gente que me ha preguntado: "¿pero por qué no aplicas a puestos de mánager con la de años que llevas y coordinando equipos desde hace tanto tiempo?" A mí no me compensa, a mí no me compensa, para mí la flexibilidad que me da el teletrabajo vale mucho dinero y mucha... A mí no me hace falta ser mánager; bueno, además de que mi empresa, pues, un poco por

la filosofía sueca y de gran empresa, la diferencia de sueldo entre un mánager y un no mánager, en algunos casos ya ni existe.

M: Sí, al final, es tu tiempo. ¿Qué precio tiene tu tiempo? Bueno, pues te pagan un sueldo al mes, que puedes tipificar así, ¿no? Pero, para mí, el poder gestionarme yo el tiempo, el tener esa libertad... Sí que es verdad que, en mi caso, sí se puede decir que tengo un horario continuado; es decir, dentro de una lógica, pues, tienes más o menos un horario que hacer dentro de tus horas, pero sí que es verdad que lo cumplo más o menos a rajatabla en función del día. Si soy sincera, hay días que a lo mejor me siento a las ocho y miro el reloj, y digo: "¡son las once y no he parado!" Como que hay días que he parado un poco, pues, mira, he aprovechado y he puesto una lavadora o he aprovechado y he dejado el pollo al horno, y me he venido para acá. Pero, luego, a lo mejor también gano esa flexibilidad, porque, a lo mejor, ha habido muchos días que tengo que tener reuniones con mis compañeros de América, que tienen un horario completamente diferente, y quizá quedarme en la oficina o quedarme más horas en la oficina únicamente para eso, con el trastorno que luego es volver hacia tu casa con el tráfico y demás, pues, no es lo mismo, y te lo tomas de otra manera, te lo tomas de forma diferente. Entonces, yo creo que, es más, te ayuda a tener una relación con la compañía más sana, porque tú sientes esa flexibilidad; entonces, cuando a ti te dan, no te cuesta tampoco dar. Para mí, es una forma también muy sana de gestionar esa relación, y de confianza porque, al final, es lo que comentábamos antes: ¿vale todo el mundo para teletrabajar? Pues, mira, yo, la experiencia que yo había tenido previamente es que la gente era súper responsable y no había tenido, vamos, ningún ejemplo de gente que teletrabajara en casa y no rindiese. Pero ahora, por ejemplo, que estamos todas las personas teletrabajando, pues sí tengo algún compañero que está un poco más disperso; pero no es porque esté en casa, es que es disperso en sí, o sea, es que ya en la oficina el mánager tiene que ir detrás de él: "¡oye, que tienes que entregarme esto!" O sea, en realidad, es su carácter, es su forma de ser, y en casa lo replica porque es así, pero no por el hecho de estar en casa. Pero sí que es verdad que tengo compañeros que prefieren no teletrabajar, prefieren ir a la oficina porque creen que en casa se van a dispersar y no van a conseguir trabajar como tienen que hacerlo.

H1: Vale, faltó yo por contestar a la pregunta esta de la flexibilidad y del horario que hago. Yo también dispongo de flexibilidad. En teoría, podemos entrar entre las ocho y las nueve y media, y salir entre las seis y las siete y media, ¿vale? Mientras que hagamos las 43 horas de convenio a la semana, menos en verano, que tenemos jornada continua. O sea, que flexibilidad máxima. Pero sí que es verdad que te adaptas a estar en casa y no tener que desplazarte, ya te conectas un poco antes. Sí que es cierto que, como estás más concentrado y estás en tu sitio, parece que tenemos que estar reportando como que estamos en casa, pero trabajando del mismo modo; entonces, parece que te crea una necesidad de ir reportando lo que estás haciendo para demostrar... Al principio, sobre todo, hasta que te ganas esa confianza [de] que estás trabajando y que no está mermando tu capacidad de sacar el trabajo adelante. Y, al final, muchos días, pues, te sientas a las ocho, y son las once y no te has tomado..., no has hecho un parón para tomarte ni un vaso de agua o un café. Y luego, al final, o utilizas muy bien las herramientas colaborativas, Skype,

o lo que sea, o Teams, o lo que utilicemos, o, al final, dependes mucho de las interrupciones, de que te llaman directamente o te pregunten: "¿oye, estás disponible?"

M: Pero ahí, yo creo que es un poco también educación con respecto hacia los demás, porque, al final, a mí me ha pasado muchas veces, como tú dices... En principio, sobre todo, como pasa en cualquier trabajo, entras de nuevo en un trabajo y lo que quieres es ver que ellos vean que tú puedes responder. Y, al final, es educar a la gente. A mí me pasa muchas veces, y estoy completamente de acuerdo contigo que hay veces que la gente... Pero yo, si hay alguien que tengo que decir: "¡espérate un momento!", o no cojo el teléfono y luego llamo; pues sí, igual que en mi vida diaria, hay quien me llama al teléfono y no lo cojo porque ahora no me viene bien. Es verdad que en el trabajo tiendes a estar mucho más pendiente por todos los canales, por el teléfono, por el email, por la herramienta de chat. Intentas por lo menos estar completamente disponible, es así; pero, por lo demás, es educar a la gente, yo creo.

H1: Solo deciros que, en las entrevistas de trabajo que realizo, la gente ya viene con una mentalidad totalmente diferente. Los dos últimos, dos, tres últimos años, casi ya se viene exigiendo esa flexibilidad y ese tipo de trabajo. Nadie concibe que, para optar a un trabajo, das la importancia a lo que es un salario, o lo que es la formación o el desarrollo profesional, sino que directamente la gente más junior, más millennial tiene ya la mentalidad de decir: "¡no, no, yo teletrabajo, por supuesto, desde casa!" O sea, ya lo van como dando por hecho, y nosotros que llevamos ya unos cuantos años en el sector, por lo menos en mi caso en consultoría, hemos visto que eso era un lujo lo de plantearse un teletrabajo hasta hace un par de años. No sé cómo lo veis.

M: De hecho, yo tengo que decir que yo, durante el tiempo [que estuve] en la anterior empresa, he llegado a negociar más con el teletrabajo: "¡oye, no te puedo pagar más!" "Vale, pues entonces tiro más de teletrabajo." Que, para mí, es otro beneficio, que, para mí, me compensa exactamente igual.

¿O sea, el teletrabajo como elemento o arma de negociación?

M: Sí, sí, en mi caso. En algún caso, cuando lo he necesitado, pues sí; ha sido un arma maravillosa.

H1: Y, además, así se ha conseguido que todas las empresas del sector tecnológico, o lo aplican, o no son empresas llamativas para que la gente quiera trabajar en ellas, está claro.

Porque en esa línea, tú comentabas que una de las cuestiones del teletrabajo es que también afecta a la propia relación con la empresa. Decías antes que se crea también una relación más sana con la organización, más confianza. ¿Cómo es eso exactamente?

M: Para mí, confianza con respecto a todo; o sea, al final, la confianza que la compañía — o, en este caso, el mánager que tengas— deposite en ti. Para mí, eso es fundamental;

para mí y el resto de los compañeros, y, al final, es como yo entiendo las cosas en general en la vida. Es como cualquier relación personal: tú puedes dar, dar, y si ves que no recibes —o al menos, en mi caso— ves la forma para intentar cambiar la situación. Entonces, para mí es fundamental para cualquier relación que tenga y también en la profesional; si yo no veo que hay esa confianza, no hay unas condiciones que a mí me vengán bien, pues intentaré cambiar la situación.

H1: Sí, es un vínculo de confianza, porque si tu responsable, o la empresa, te da esa confianza, al final es un valor que está dándote y que tú estás dando a la empresa. Es confianza mutua, independencia y un valor añadido para ambas partes.

M: Y otra forma de trabajar, también. En lugar de estar pensando en un modelo de: “¡tú tienes que estar aquí de ocho a siete!”, y parece que el que se levante a las siete y cinco, lo señalan con el dedo, tienes que salir a las siete y veinte para ser mejor trabajador; pues no, aquí trabajamos por proyectos. Si yo tengo que hacer, bueno, 20 cosas, habrá días que me lleve dos horas, y habrá días, pues, que me lleve alguna más. Entonces, bueno, al final trabajamos por proyectos, entonces sale, sale porque sale.

H1: Eso es, por productividad. Tú dices: “este trabajo me va a llevar 200 horas, pues con que dentro de 200 horas esté hecho, internamente te organizas tú, y tu responsable estará contento si el día que se haya fijado la fecha de entrega, lo tienes, lo entregas en plazo y forma. Entonces, si tú por el camino has decidido hacer un día más horas, o menos, pues, oye...

M: Y que, además, depende mucho también de la persona; no todo el mundo trabajamos igual, a las mismas horas, al mismo ritmo, con la misma intensidad. Entonces, hay muchas veces que tratamos de imponer al de al lado, de forma natural seguramente, métodos de trabajo equis (pues hay que trabajar de esta hora a esta hora a tope), y a lo mejor cada uno trabajamos de forma diferente. Entonces, que te den esa posibilidad de tú desarrollar tus habilidades y gestionar tu tiempo a tu manera (más o menos, dentro de una lógica y de sentido común), pues es muchísimo más productivo

H1: Sí, y estoy de acuerdo en huir de ese “calentar la silla”, que parece que, antes, si estabas hasta las ocho, eras el más listo y el que más trabajaba. Es una forma de medir también la productividad: si yo he hecho mi trabajo a las siete, y es mi horario, ¿por qué no me puedo ir?

¿Y en el teletrabajo, no se “calienta la silla”? ¿No se puede pecar también de cierto presencialismo, en el sentido de “¡yo estoy conectado de ocho a ocho!”?

H1: Siempre hay casos yo creo, pero bueno, menos.

M: Yo también creo que menos.

H2: Yo es que, en mi caso, o sea, estando de acuerdo con todo lo que habéis dicho en los últimos minutos, a mí, en mi caso o en el caso de mi empresa, no lo puedo achacar al teletrabajo como tal. Es que prácticamente en los 20 años que llevo en la empresa, pues,

no sé si es por filosofía sueca, la verdad que, al principio, cuando entré en el año 2000, todavía quedaban cosas en la fábrica de Leganés, que era fábrica, fábrica, o sea se fabricaban cables, equipos; y esa gente sí que iba, a piñón, con su horario de fichar a la entrada, horario de salir; a las 16:14 ya estaban todos haciendo fila en la puerta para salir disparados, iban fichando todos. Entonces, cuando yo entré, todavía quedaba un poquito de eso, pero enseguida, probablemente al año como mucho, todo eso desapareció y la flexibilidad prácticamente era total. Entonces, lo de "calentar la silla", yo creo que no lo he visto nunca. Sí que he oído de casos de épocas anteriores en las que había gente que estaba, con la mesa completamente vacía, leyendo el periódico, esperando a que llegase la hora de fichar; tal cual, sí, sí. Para mí, eso es inconcebible y no lo he vivido nunca en estos 20 años. Quizá por eso, por la filosofía de mi empresa como tal, por ejemplo, se implantó el tema de los "open spaces" hace muchísimos años: desaparecieron todos los despachos de todos los mánager; daba igual el nivel que tuviesen, no había despachos para nadie. Se arrasaron las plantas del edificio que eran todo cubículos (o sea, eran todo habitacioncitas de despachos), y en lugar de tener los despachos alrededor, se montaron las salas en el centro de lo que sería la planta, y las salas únicamente [se dejaron] para reuniones, pues para no molestar a la gente que estaba fuera, claro, y luego, alguna reunión con algún tipo de información "sensitiva", que no puedes estar ahí contándola alegremente. Entonces, ese "calentar la silla", yo es que no lo he vivido en ningún momento, pero no por el teletrabajo...

H1: Más por la filosofía de la empresa.

H2: Claro, habrá casos en los que la gente no caliente la silla, pero intente hacer ver más horas de las que realmente trabaja, pero no por, digamos, cumplir los objetivos, porque, al final, tus objetivos son los que son. En mi caso, yo no tengo objetivos directos, o no muchos en cuanto a fechas de entrega de proyectos y tal, pero obviamente el trabajo de mi equipo es indispensable para poder llegar a esas fechas. Entonces, mi objetivo es ese; mi objetivo es que todo el mundo esté trabajando siempre, es decir, que no haya ninguna persona de los 250 que somos entre Madrid y China que esté parado por algún problema técnico. Ese es mi objetivo fundamental. Entonces, claro, ¿para qué voy a estar yo sentado aquí en la silla o paseándome y dándole al ratón para que se me vea en verde, y que cuando decida "¡venga, pues ya me levanto!", me avisen de que ha habido un problema... Yo, al menos yo moralmente, o sea, yo no puedo dejar a un compañero sin trabajar por mucho que haya yo decidido que me voy a levantar.

H1: Por eso, lo que decías antes, que cuando es trabajo "a picos", que a mí me pasa lo mismo, si te han flexibilizado el resto del tiempo, o tú has dado la posibilidad a que gente que está en tu equipo flexibilice el tiempo, cuando haya un apuro, seguro que esa persona moralmente lo va a dar todo para el bien suyo y el bien de la empresa.

H2: Y compensas, compensas; a nosotros nos pasa en las fechas cercanas a las entregas, nos pasa mucho.

Habéis ido mencionando algunas de las ventajas del teletrabajo. Una pregunta a lo mejor muy tonta: ¿hay ahorro económico por teletrabajar?

M: Pues yo te diré que, en mi caso, no sé si ahorro o no ahorro, porque sí es verdad que me ahorro en gasolina, pero si hablamos solamente de lo económico, gasto más en calefacción, por ejemplo. En invierno no es lo mismo llegar más tarde a tu casa que estar aquí todo el día. En mi caso, por ejemplo, en mi oficina, nos dan de todo: fruta, café, leche para el desayuno. Si lo consumo aquí, es diferente. Entonces, bueno, pues hay ciertas cosas... ¿Ahorro? Pues tendría que mirar, seguramente con la gasolina sí, pero depende.

H1: Ahorro real no hay porque, al final, lo que no te gastas en desplazamientos, en gasolina, etcétera, lo estás gastando en calefacción y en luz, y eso que se está ahorrando también la empresa. Entonces, el único ahorro que tienes es tiempo, y el tiempo, como he dicho antes, vamos, es oro para mí...

M: Que es mucho más valioso que el dinero.

H1: Al final, el ahorro, el dinero en sí, no lo vas a notar a largo plazo.

¿Y con la ropa, con los modelitos para salir a trabajar?

H1: Yo, ahora mismo, estoy en casa y digo: "¡pues me voy a poner cómodo!" Sí que es verdad que ahorras si haces un teletrabajo permanente, si no tienes trabajo de cara al público que te hagan llevar un "dress code" un poco más firme, o sea, llevar corbata y camisa. Pues, bueno, sí, a lo mejor si haces un teletrabajo constante, sí que te lo ahorras. Pero yo creo que depende mucho del tipo de trabajo. Lo que sí que es cierto: yo me ahorro en planchar. Por ejemplo, yo estoy en casa, pues, no me voy a poner camisa y corbata, estoy cómodo, estoy con ropa más deportiva y más cómoda, por supuesto.

H2: Pues, en mi caso, lo mismo. Yo, es que, en mi empresa, no se ha llevado ese "dress code" nunca. De hecho, no os podéis imaginar hace 20 años, cuando fui a hacer mi primera entrevista allí ya con el que iba a ser mi jefe, la vergüenza que pasé; no os podéis hacer idea. Porque yo, en mi anterior empresa –que era el Banco Santander–, y allí íbamos todos hasta con chaleco, ya no con camisa y corbata, sino con chaleco incluso; y yo me planté en las oficinas para hacer la entrevista con el que iba a ser mi responsable tal cual había estado yendo al banco. La gente me miraba con una cara que no os podéis hacer idea, porque la gente [en la empresa] va de calle, la gente va de calle; y en verano, al principio, hace unos años, no tanto, pero últimamente, la gente, en verano, va en bermudas. Ves a la gente que va descalza por la moqueta, que a mí no me gusta porque me parece un poco guarrería, y el coronavirus lo está demostrando. Pero, digamos que esa vestimenta es la que puedo tener en mi trabajo diario, con lo cual no me hace falta gastarme más ni gastarme menos. Sí que es verdad que, a mí, cuando voy a la oficina, quizá a lo mejor por notar un poco más el cambio, sí que me gusta ir en camisa, una camisa casual normal que te puedas poner para salir a cenar una noche con los amigos, ¿no? No tanto ir en camiseta, ni mucho menos ir en bermudas, pero unos vaqueros y una camisa. O sea, que gasto en ropa, no... Y el resto, pues también lo mismo que dicen ellos, que al final compensas unas cosas con otras: te ahorras algo en gasolina, te gastas más en calefacción; a largo plazo, no sé...

H1: Y más en comida, vas atacando el frigo más.

H2: Más en comida.

¿Sí? ¿Más que en comer fuera de casa? ¿En eso no se nota el ahorro, no hay diferencia en eso?

H1: Depende.

M: Yo, es que nunca como fuera de casa. Quiero decir, si como en la oficina, me llevo táper siempre.

H1: Yo también me llevo táper.

H2: Yo, en la comida, por ejemplo, que no había caído, sí que ahí tenga algo más de ahorro. Porque los días que vamos a la oficina sí que comemos fuera y, bueno, a mí mi empresa, pues, me da una cantidad de dinero por día para comer. Antes te daba tickets, ahora te lo cargan en una tarjeta tipo Sodexo; y ahí sí que noto un poco de ahorro, porque es verdad que los meses que voy menos, ese dinero se te va quedando ahí acumulado, y, luego, llega un fin de semana, te vas a cenar con los amigos, pues, te lo gastas ahí o te pides unas pizzas por la noche y te lo gastas ahí. Entonces, quizá en comida sí que se pueda notar un poco el ahorro en mi caso.

H1: Sí, yo creo que depende. Si al final hay muchísima gente en mi empresa que come fuera todos los días, entonces sí que va a notar ese ahorro. Yo, que me llevo táper, como lo mismo que si estuviese en casa, menos cantidad en la oficina, pues no lo notas tanto.

¿Y las desventajas? Sois unos defensores del teletrabajo, pero ¿cuáles serían las desventajas? ¿O no tiene desventajas el teletrabajo?

H1: Pues, sobre todo, el contacto personal con el equipo que. Al final, también en grupos de trabajo es necesario de vez en cuando tener ese contacto; porque sí que se puede trabajar de forma telemática, pero sí que hace falta conocer a esa persona –yo creo, vamos–; ese sería el inconveniente. Y otra desventaja es con la gente en prácticas. A nosotros, ahora mismo esta situación nos ha pillado después de meter a 20 personas de beca. Llevaban una semana en diferentes equipos, y yo coordino un poco las becas con la universidad, y hemos tenido que dar de baja a la mitad; porque la universidad nos permitía seguir haciendo teletrabajo si cumplíamos con las restricciones impuestas por el estado de alarma, y que la gente pudiese hacer teletrabajo sin asistir a la oficina, pero, claro, era gente que llevaba [solo] dos o tres días. Estaban simplemente conociendo un poco la normativa, algunos no habían recibido ni equipo, no estaban asignados a proyectos. Es decir, que con esa gente no puedes mandarles a teletrabajar desde el primer día y, además, si se van [a teletrabajar], tienen que conocer a los equipos con los que van a estar trabajando; porque esa gente que no tiene tanta experiencia necesita un periodo de adaptación al equipo, y si está de forma remota, pues, les va a costar bastante más.

M: Yo creo que depende también de la empresa. Habrá empresas que, por el ambiente de trabajo, agradezcas estar en tu casa. Es verdad, porque hay empresas que dices: "mira, me quedo en mi casa y las relaciones tóxicas os las quedáis aquí vosotros y os las gestionáis como queráis. Yo saco mi trabajo adelante, y ya está." En mi caso, por ejemplo –imagino que en el vuestro pasa un poco igual–, en mi empresa tenemos un ambiente de trabajo súper bueno. La mayoría de la gente somos gente joven; entonces, hay un ambiente excepcional, y a mí ir a la oficina me cansa más, pero también me da mucha vida, las cosas como son. Es verdad que hay veces que acabo muy harta, como a todos nos pasa, y tienes muchas más interrupciones, pero también te aporta esas relaciones personales que, al final, pues te llenan de vida. Es así...

H1: Pasas más tiempo en el trabajo que con tu familia.

M: Claro, sí, sí. Y al final, la mayoría de nosotros tenemos amigos en el trabajo también; o sea, pasan a formar parte de tu vida.

H2: Yo pienso más de lo mismo, ahí no tengo mucho que añadir. La gente nueva que entra –a nosotros también nos pasa–, casi todos los consultores que incorporamos al equipo, efectivamente, cuando les entrevisté, muchos de ellos ya me preguntaban por el tema del teletrabajo: "¡el trabajo donde estoy ahora me pilla muy lejos, y entonces tal, y aquí me vendría muy bien [teletrabajar]!" Y siempre te preguntan si hay disponibilidad de teletrabajo, pero siempre les decimos lo mismo: los seis primeros meses no existe el teletrabajo.

M: Me parece normal también.

H2: Porque yo llevo muchísimos años y he visto pasar a muchísima gente por mi equipo y por otros equipos, y es imposible que alguien coja el ritmo normal, y menos trabajando en proyectos, y menos en cosas técnicas; por lo menos, en mi caso, si no estás con él, es que es imposible. Lo que hemos ido es flexibilizando nuestro propio equipo en este caso; cuando incorporamos a una persona nueva, por no tener que estar otra persona del equipo u otras dos personas del equipo atadas a ella hasta que se forme un poco, pues lo hemos ido compaginando: unos días iba uno, otros días iba otro, y así esa persona iba todos los días allí, y durante los seis primeros meses no podía teletrabajar. Entonces, la relación personal es para mí la única desventaja, sí.

Estas dos semanas de confinamiento, ¿cómo os ha afectado a vosotros que estabais teletrabajando ya? En esta nueva situación, ¿os ha afectado o seguís haciendo el trabajo de forma habitual?

M: Pues en mi caso, yo, la verdad, creo que lo llevo muy, muy bien. No veo, no noto el cambio porque ya estoy todo el rato en casa y todos los días teletrabajo. Incluso hasta lo he agradecido, hasta un periodo de salir de la oficina no está mal tampoco.

¿No has tenido que hacer un reajuste de cómo trabajabas antes a cómo trabajas estas dos semanas?

M: No, en todo caso, que duermo más, duermo más.

H1: En mi caso, sí que he tenido que adaptarme por una situación: porque mi mujer estaba trabajando en oficina y, entonces, cuando yo teletrabajaba, tenía mi espacio que os decía antes. No tenía un espacio dedicado, pero ya tenía la mesa del comedor, cerquita de la calefacción, con mi ventanita al lado... Ahora estamos los dos, y cada uno tenemos que estar en una habitación porque hablamos los dos mucho por teléfono, por Skype. Y cada uno, pues eso, interrupciones, ruido... ¿Qué os voy a contar? Y luego se está notando mucho la capacidad de la red. Hay un tanto por ciento más de demanda y se está notando mucho en las comunicaciones; pues, bueno, que a lo mejor están en la habitación de al lado consumiéndose ancho de banda y para descargar un fichero, o durante una conversación, tienes más cortes que los habituales. Pero, bueno, yo creo que también va a servir, si [de] algo va a hacer el coronavirus, es que todo lo que no han hecho nuestros políticos y responsables de las empresas durante 20 años, lo han hecho en un mes....

H2: Bueno, a mí me está sorprendiendo gratamente, sinceramente.

M: Yo no estoy teniendo casi problemas, apenas; alguna vez, pero de forma muy rara.

H2: Sí, sí, a mí me ha sorprendido bastante gratamente, porque soportar el cambio tan radical que ha habido de carga en la red no es sencillo, no es sencillo. Y ya directamente, a nivel de mi empresa, ha habido gente que ha tenido que hacer sobreesfuerzos para poder adaptar ciertos puntos, que son un poco más críticos y que suelen ser normalmente un poco más los cuellos de botella. Pero, en general, han funcionado fenomenal, fenomenal...

H1: Pero lo único es que nuestras empresas son tecnológicas y están muy preparadas...

H2: Ah, bueno, sí, sí; no me refería a la humanidad, en general, y a España. Que a mí me ha pasado igual que a ti, o sea, estoy más acompañado ahora y tengo más jaleo aquí en el despachito que antes del coronavirus, porque mi mujer tampoco teletrabajaba. Y ahora la tengo en la mesa de al lado teletrabajando, que afortunadamente ella no necesita hablar mucho. Es contable en una asesoría, eso sí, me ha pedido sus dos monitores, por supuesto, porque allí tenía dos, aquí otros dos. Y, por defecto, mi niña mayor normalmente estudiaba aquí conmigo cuando llegaba del instituto y, bueno, pues ella sigue estudiando aquí y, entonces, al final, en el despacho en el que normalmente estoy solo, pues ahora somos tres, y si pasa el gato por aquí, pues cuatro.

Más acompañado... la conciliación de la vida personal y laboral sí que es una ventaja para eso el teletrabajo, ¿no?

H1: Yo creo que la más clara.

M: No hay color. Yo creo que a mí lo que más me aporta el teletrabajo es que me facilita la vida, en general; me la facilita muchísimo. Yo, en mi caso, no tengo niños, pero sí, por ejemplo, tengo a mi alrededor a personas dependientes, mi abuela, por ejemplo. Y para mí, es...; vamos, me da la vida el hecho de incluso estar cuidándola y estar trabajando con ella, ¿no? O a lo mejor van al pueblo, pues, yo me puedo ir allí y estar con ella, y trabajar

allí. O simplemente, me quiero ir a otra parte; mi pareja, por ejemplo, es de Tenerife, y si nos queremos ir allí para estar con su familia, puedo hacerlo también, puedo compaginar esa parte también.

H1: Claro, sin necesidad de coger vacaciones, sigues trabajando independiente...

M: Exactamente, entonces me facilita la vida.

H2: Pero a ti, y a tu empresa, también, ¿eh? No solo el hecho de no coger vacaciones, sino el hecho de no tener que posponer cosas, porque si tú te tienes que coger un día porque tu abuela lo necesita o, en mi caso, los niños lo necesitan, te vas a tener que coger el día, no te queda otra, y si te ponen una reunión en el "cole" a la una de la tarde, pues no todo el mundo puede ir a la una de la tarde...

H1: Yo creo que es el punto de inflexión de las empresas.

H2: Claro, y de esta manera, pues yo paro un rato...

H1: ... y luego sigues trabajando.

H2: Me subo al colegio, estoy en la reunión y vuelvo. O sea, yo he llegado a estar haciendo reuniones en el coche, esperando a que mi hija saliese de la academia, en el coche metido.

M: Sí, sí, lo entiendo perfectamente.

H2: Normalmente, mi empresa los viernes se suele cerrar relativamente pronto; sobre las tres, o una cosa así, ya la gente empieza a desfilar bastante, y [mi hija] tiene academia a las cinco, de cinco a seis, en Getafe, y yo normalmente la suelo llevar. Y mientras que ella está allí, pues yo, a lo mejor, hago la compra, o me voy a echar gasolina, hago rato y luego la recojo. Y ha habido algún día que me ha coincidido algún "marrón" o alguna movida así rara, que se ha roto algo, y nosotros dejamos incluso los fines de semana haciendo pruebas automáticas y tal; entonces, los dos días del fin de semana también son bastantes críticos, y ya te digo, de repente: "¡Oye, tenemos que juntarnos, que hay que hablar esto que se ha roto!" "Bueno, pues ahora me conecto". Y llegar, dejarla, aparcar el coche y conectarme con el portátil. Igual estamos una hora desde el coche. Entonces, es beneficio para las dos partes, ¿eh?; no solo para nosotros. Y lo del edificio es extremadamente radical, radical... Nosotros tenemos un edificio en Campo de las Naciones. Era un edificio completo, cuatro módulos; pues ahora estamos en dos, o sea han reducido a la mitad del espacio, y eso, en dinero de alquiler, es una pasada, una pasada.

M: Sí, eso en mi anterior empresa también pasaba; no en esta, porque sí que hay espacio para todo el mundo, en este caso es una empresa más grande y el efecto es menor, pero para una empresa más pequeña, los beneficios que le pueda aportar no tener esa serie de gastos fijos es abrumador.

H2: No, pero para las grandes, también, no te creas.... Porque, al final, una empresa grande, pues, aunque solo sea por dar esa imagen, no se puede coger un edificio en

cualquier sitio. Se tiene que coger un edificio de cristalito, con sus palmeras, con su laguito en el centro, ¿no?, como es en el mío, y vale más de lo que debería valer. Y ahorrarse la mitad de lo que se están gastando es un dineral, cada uno a su nivel, pero...

Volviendo a la pregunta anterior, ¿creéis entonces que, a partir de ahora que muchos tenemos un primer contacto con el teletrabajo, se va a extender definitivamente?

H1: Yo creo que sí. Bueno, había empresas ya bastantes preparadas, pero incluso las tecnológicas no estaban del todo preparadas hasta hace un año; porque yo me acuerdo de que, hace un año, los viernes, que teletrabajaba todo el mundo, se colapsaba la red por el número de usuarios. Entonces, las tecnológicas ya se han ido preparando estos últimos años. ¿Qué ha pasado ahora con el resto que se han metido estas dos semanas? Pues, que les ha pasado lo mismo, han estado dos o tres días actualizando *software*, comprando licencias... Había gente que no tenía incluso portátiles corporativos y se está conectando con portátiles personales, no había herramientas colaborativas para todo el mundo. Entonces, yo creo que va a ser un antes y un después. Todas las empresas que tengan posibilidad, y cuando vean el ahorro de costes que supone en luz, calefacción, energía, etcétera, al final lo van a aplicar y, sobre todo, porque no podremos salir a la calle de un día para otro, como si no pasase nada. Al final, toda la formación de universidades y de colegios y de institutos se va a focalizar mucho en que sea no presencial. Es mi opinión, la escuela o la universidad presencial parecía que estaban, o que están, más valoradas que las remotas, por ese plus de calidad que exige el estar ahí y el firmar como que estás asistiendo presencialmente a ciertas clases. Y yo creo que, al final, va a cambiar un poco la mentalidad en todos los ámbitos...

M: Yo creo que, fíjate, no confío tanto ni tengo tanta fe en el ser humano como para que reflexionen acerca de que realmente aporta solo beneficios para los humanos, sino que lo veo más de una parte egoísta empresarial.

H1: Sí, sí, totalmente.

M: Bueno, los que trabajamos en tecnologías, sabemos y venimos dando el discurso –y, sobre todo, yo que trabajo en marketing y comunicación– de: “oye, que la digitalización de los servicios, el valor que tienen, ¿no?” Y que realmente son el futuro, es que ha quedado probado, y algunas consultoras lo han dicho desde que apareció el tema del coronavirus. Las empresas que estaban ya adaptadas y que sus servicios los tenían ya digitalizados, tanto para sus usuarios externos como para sus usuarios internos (que somos los empleados), son las que han sufrido menos el golpe del virus, ¿no? Pero aquí ha habido empresas que directamente han visto amenazada su actividad y que los empleados puedan hacer el trabajo propio del negocio, ¿no? Entonces, yo creo que va a ir más por ahí, que van a necesitar, por un lado, garantizar la continuidad del negocio en la empresa y poniendo todas las ventajas hacia los trabajadores, y, por supuesto, un beneficio colateral va a ser, además de eso, el tema de la contaminación, y el tema de la conciliación y todo eso va a verse repercutido. Pero, la verdad, sintiéndolo, creo que va a ser más desde el punto de vista del beneficio empresarial, lamentablemente, lamentablemente, ¿eh?

H1: Sí, totalmente de acuerdo, lamentablemente, sí; pero totalmente de acuerdo.

M: No porque yo crea en eso o no, pero creo que va a ser así. ¿Que nos vamos a beneficiar? Pues mira, sí, pues ya que el Pisuerga pasa por Valladolid, pues nos beneficiaremos todos de ello, y el medio ambiente, también. Y posiblemente nos cambie hasta la percepción de muchas cosas.

H2: Yo, para mí, o desde mi mente fría calculadora de ingeniero informático obsesivo-compulsivo, yo creo que igual nos pasamos de frenada. Porque yo también creo que esto va a mover cosas, teletrabajo. Al final, pues, el ejemplo de mi mujer o de la tuya, H1. Mi mujer trabaja en una asesoría pequeñita, son cuatro o cinco empleados, más el dueño y la mujer del dueño. Y nunca jamás se habían planteado el teletrabajo, pero ni por lo más remoto, y esto les ha obligado a hacerlo y lo han hecho lo mejor y lo más rápido que han podido. Pero estoy convencido –por lo menos, en este caso– que en cuanto esto termine, van a volver a la oficina y todo va a seguir como estaba. Y creo que eso va a pasar en muchos casos, y luego, a eso le añado esta obsesión de las cosas que pueden suceder... Si esto [el teletrabajo] realmente se generaliza o si hay empresas que realmente se lo plantean, hacen falta muchos cambios para que esto funcione. Nosotros constantemente estamos recibiendo ataques informáticos de otras empresas, de grupos –en concreto, de China–, porque somos un objetivo muy goloso. Siempre se hace mucha mención de que los chinos van muy avanzados ahora con el 5G, que son los que más avanzados van, y no es verdad, y no es verdad; tanto no es verdad, que si fuese verdad, no necesitarían atacar a otros para seguir desarrollándose. Y todas las semanas recibimos ataques. Entonces, el no tener una infraestructura bien hecha de teletrabajo, a mí por lo menos desde mi perfil, me parece un error bastante gordo, bastante gordo. Bastante gordo en cuanto a la viabilidad del negocio y, de hecho, yo a mi mujer, por ejemplo, se lo he dicho. Ellos [en su empresa] están utilizando un método, digamos, un poquito “de andar por casa” para poder conectarse en remoto a la oficina y no es seguro en absoluto; es decir, podrían tener un ataque, que no lo van a tener, porque es una empresa pequeña y porque ¿quién se va a poner a averiguar cosas de la empresa? Pero puede suceder y, como suceda, se cargan la empresa. Y ya no es que se carguen la empresa, es que los dueños pueden acabar en la cárcel, porque al final tienen datos, ya no solo personales, también económicos de todos sus clientes que están a día de hoy circulando por la red alegremente. Entonces, nosotros aquí a lo mejor no lo llegamos a entender: “¿cómo es posible que alguien pueda coger esos datos por ahí: de dónde, de internet, por dónde?” Pero eso sucede, y ha habido casos de empresas que les han cifrado todos los ordenadores de la empresa, y luego les han pedido un dinero para poder descifrárselo, y si no, tenían que echar el cierre.

M: Es mucho más frecuente de lo que [parece]. Yo, antes trabajaba en una empresa de seguridad, y es mucho más frecuente de lo que nos podemos imaginar. El tema de la seguridad no es un desafío menor, ¿eh?

H1: Sí, las empresas pequeñas y medianas no están preparadas, totalmente de acuerdo.

H2: Yo creo que muchas empresas, a no ser que sean muy inconscientes, se lo van a tener que plantear el balancear el ahorro o beneficio propio y para sus empleados del teletrabajo contra la inversión que supondría hacerlo bien.

H1: Pero sí que es verdad que, para los responsables de las empresas, el hacer la prueba piloto de que teletrabajes y resulta que estás trabajando igual o mejor porque estás más contento, porque te flexibiliza tus horarios, etcétera...; probarlo y ver que todo sigue funcionando igual, abre las puertas a que se plantee a ofrecer teletrabajo a la gente de forma más constante, creo yo. Pero, vamos, que si no es de una manera egoísta, desgraciadamente no lo van a plantear.

H2: Sí, yo creo que moverse, se van a mover cosas y la gente lo va a plantear. Y va a haber gente que le va a dar vueltas y se lo va a pensar seriamente. Pero, ¿que se va a continuar al ritmo que tenemos ahora a nivel de teletrabajo, o parecido a esto, en el futuro próximo? Yo no lo creo, yo no lo creo.

M: De todas formas, no todos tenemos el mismo trabajo ni trabajamos con el mismo nivel de sensibilidad de información. Entonces, es normal que haya gente que trabaje con información sensible, que no tenga estas ciertas facilidades por temas de seguridad, pero los que no, pues...

H2: Es que no es solo trabajar con cosas demasiado sensibles. Es que la casuística es muy amplia y es muy raro que pasen estas cosas, pero, como decías antes, pasan. Tú trabajas con un portátil: ¿qué pasa si a ti se te pierde ese portátil o te lo roban? Vas por la calle con él y te lo roban: ¿qué pasa? O sea, dentro de ese portátil llevas una cantidad de información de tu empresa que, en algunos casos, es muy importante, es muy importante. Nosotros ya no tenemos absolutamente nada, cero información en los ordenadores; o sea, para nosotros los portátiles de la empresa ahora son puros terminales para conectarnos a los diferentes sistemas. Está todo almacenado en una red propia, en una nube propia, conexiones a través de VPN. Está todo súper controlado, porque es muy "sensitivo" el que alguien entre y te robe cosas, o que simplemente las haga públicas; y si son datos personales, puedes acabar en la cárcel tranquilamente.

Ya no os quiero robar más tiempo. Simplemente, muchas, muchas gracias por habernos ayudado a conversar en este grupo virtual. Ha sido muy interesante todo lo que habéis dicho. ¡muchas gracias!

Grupo 2 (“Predispuestos”)

Lo que os propongo es hablar de una experiencia que estamos teniendo muchos españoles que, de un día para otro, nos han dicho que hay que teletrabajar y que tenemos que estar en casa teletrabajando. Vosotros, además de tener en común eso de que de un día para otro os habéis puesto a trabajar desde casa, sois jóvenes. Para empezar, hagamos una mínima presentación. Contad, por favor, qué tipo de trabajo hacéis, cómo es vuestra empresa. Y luego, ya vamos conversando.

H1: Bueno, pues si queréis me lanzo yo. Soy ingeniero de caminos, trabajo en una consultoría de ingeniería, aquí en Madrid, y mi trabajo es básicamente de proyectos de ingeniería, en especial, ferroviarios; y la empresa en la que trabajo, como he dicho, es una consultoría de ingeniería bastante conocida en España, y, a nivel global, trabajamos mundialmente. En la oficina de Madrid seremos 400 o 500, y luego, los equipos de trabajo, obviamente, son bastante más pequeños, pero, bueno, pueden estar en torno a 15 personas, variando el número y en función de proyecto.

M: Yo os hablo desde Valladolid, pero yo normalmente trabajo en Madrid, lo que pasa es que vivo aquí, y voy y vengo a diario. Entonces, eso ya para mí, el teletrabajo era algo que me venía muy bien. Entonces, bueno, pues yo soy funcionaria, trabajo en la Administración del Estado, en el área del control, en la intervención general. Nosotros estamos ahora más tranquilos. Y, bueno, pues mi trabajo es un trabajo de oficina, trabajamos con un sistema así como muy abierto, ¿no? Pero, bueno, mi trabajo habitual lo desarrollo con un grupo de unas ocho personas... Mi trabajo es un poco de consultoría, un poco raro; también trabajo con informáticos, pero al final es un trabajo de ordenador, es de oficina día a día, y voy y vengo todos los días, cosa que ahora no hago. Consumo mucho el ferrocarril, me gusta mucho el tren y, bueno, pues nada, hasta ahí os cuento.

H2: Pues yo trabajo en una multinacional de uno de los sectores que, con esta crisis, no se ve afectado en su actividad, porque son servicios que se dan en hogares y en empresas; o sea, se ve afectada en tanto en cuanto a la actividad comercial que se para en estos momentos y en la parte de la operación, de la operativa, ya que los operadores que tienen que trabajar normalmente en el centro de trabajo han tenido que ser desplazados, y también la carga de trabajo cambia, el tipo de servicio de la operación cambia con la situación. Yo trabajo en el departamento de marketing, donde gestionamos la cartera de clientes. Bueno, de formación (que no he dicho antes), he estudiado Empresariales y ADE; estoy en el departamento de marketing, donde gestionamos la cartera de clientes. Son proyectos encaminados a mejorar la satisfacción del cliente, los servicios que tienen contratados, etcétera. Con lo cual, son proyectos que no están vinculados al día a día, y, en concreto, en el departamento de marketing en el que trabajo, podemos continuar con nuestra actividad. No es un departamento de marketing en el que se realizan ni campañas de captaciones y tal, pero vamos, trabajamos con los clientes actuales para ofrecerles cada

vez mejores servicios. Entonces, todos los proyectos que son a medio y largo plazo los continuamos con total normalidad.

¿Cómo fue esto de la llegada al teletrabajo? ¿Cómo fue en cada uno de los casos?

H1: Para nosotros, por ejemplo, ha sido relativamente sencillo porque la mayoría de los compañeros ya trabajamos con portátil. Aunque el trabajo es normalmente y a diario en la empresa, en la oficina teníamos portátil. Entonces, ha sido relativamente sencillo, porque, al final, ha sido solo empaquetar el portátil e irnos para casa. Normalmente solemos trabajar con dos pantallas, etcétera; entonces, ahí es donde alguna persona ha tenido algo más de problemas, o se han llevado la pantalla... Al final, en lugar de coger el metro, se han cogido un taxi para poder llevarse la pantalla; o los que teníamos en casa una, la hemos reutilizado, que ha sido mi caso, pero, sí fue prácticamente de un día para otro. Nosotros, con el tema del coronavirus, una amiga –o sea, una compañera de trabajo, puedo decir– tenía sospechas de tener síntomas, y entonces automáticamente el equipo de dirección de la empresa decidió que los del equipo que habíamos estado en su entorno, pues, fuésemos a trabajar en casa. Esto, prácticamente en dos o tres días, se extendió casi a la totalidad de la oficina. Y obviamente desde este fin de semana, ya ha sido total, porque la oficina está totalmente en casa. Entonces, el que no esté trabajando en casa, no está trabajando... El jueves, 12 de marzo, fue el último día en la oficina; mi compañera, la que presentaba síntomas ya no vino. El 13 empezó gran parte de mi equipo, y lo que es en la oficina en general, pues, a partir del 17 o 18 quedaban prácticamente entre ocho y diez trabajadores en una oficina de 400 personas.

M: Yo, en mi caso, empecé a teletrabajar el día 16. Como siempre, en la Administración vamos muy lentos, y lo nuestro se empezó a ver venir... De hecho, toda la semana anterior lo estábamos reclamando, pero no nos hacían caso, porque, bueno, todavía tenían que venir normas de más arriba,. Pero allí ya estaban saliendo casos; es un edificio de enfermos, un edificio cerrado, sin ventilación de ventanas. Entonces, bueno, la gente estaba muy nerviosa, y, obviamente, la Administración, para mandarnos a casa a todos, no tenía preparada la plataforma. Y, además, como nosotros funcionamos con un sistema de certificado, lo suyo sería que trabajáramos con portátil, pero no es así. Entonces, quitando a la gente que trabaja en temas informáticos, que sí que lo tienen, nosotros tenemos un ordenador de mesa. Pues fue el viernes, a última hora, corriendo, nos autorizaron para que nos lleváramos un teclado que tiene un lector de tarjetas. Entonces, salimos corriendo, todos echando... todos con nuestro teclado para poder conectarnos desde casa. Y aunque el lunes fue el primer día de teletrabajo, sí que hubo bastante problema porque, claro, no se había probado. Y por lo que me han contado, han tenido que ir habilitando más capacidad para esa plataforma; que yo no hablo de la que es genérica de toda la Administración, ¿eh?, simplemente de mi cuerpo, que usamos una diferente, yo creo...

H2: ...por seguridad, ¿no?

M: Claro, es que nosotros nos conectamos a un escritorio virtual remoto. Entonces, ese escritorio virtual no tenía capacidad para darnos a todos, por lo visto, a la vez. Porque, claro, en la Administración, lo del teletrabajo sabíamos que en algún sitio muy chiquitito sí que habían hecho ya inicios, pero, bueno, por lo que nos han contado, teníamos como una plataforma preparada desde hace, igual, diez años, pero que nunca se había probado. Entonces, ha sido todo a correr y, bueno, pues no está yendo mal, la verdad...

O sea, qué sí que has podido trabajar con normalidad.

M: Quitando el primer día, que nos expulsó a algunos varias veces, porque se caía... Pero nos han dicho que han contratado más capacidad para que estemos todos a la vez y no hay problema. La verdad es que no está habiendo problemas de ningún tipo, así que eso es lo que os cuento.

H2: Vale, os cuento, mi situación. Por tamaño de la empresa, en España somos 7.000 empleados, y en todo el mundo no sé cuántos. ¿Cómo fue la situación de migración? Bueno, el teletrabajo en la empresa y por el sector en el que trabajo y sectores afines, es lo más normal del mundo. De hecho, yo he trabajado en sectores afines previamente a esta empresa y lo normal era un día por semana trabajar desde casa con tu equipo portátil; lo más normal del mundo en otras empresas afines. Particularmente, en la que estamos y, por nuestra estructura directiva, son muy presencialistas; entonces, el teletrabajo se hace de una manera más destinada al control de las personas, que esto no quiere decir que estemos perfectamente equipados, tenemos los portátiles, tenemos los móviles. Es decir, tú puedes trabajar el fin de semana, ese tipo de cosas, alargar la jornada todo lo que tú quieras, es para lo que se utiliza el teletrabajo...

H1: Claro, darte la opción de trabajar más, si quieres, ¿no? No de trabajar desde casa, sino de llevarte el trabajo a casa, si no te importa...

H2: Eso es. Sí lo haces un poco de manera extraoficial, yo estoy en marketing... Es algo que no se quiere extender, por la cultura esta que todavía queda en ciertas empresas, que no en el sector, de hacer este tipo de prácticas. Solo los departamentos como finanzas, marketing, IT, etcétera, somos los que sí estamos preparados de por sí. Los departamentos de operación, que también representan porcentajes altos de la empresa, trabajan con equipos fijos y en la oficina, y, por medidas de seguridad, se había contemplado que tengan que ir al centro de trabajo; nunca se había contemplado hacer teletrabajo en ese tipo de puestos. Entonces, el momento en el que nos fuimos fue cuando el Gobierno, el lunes ... Y en la semana previa al fin de semana del 8 de marzo, ya estábamos inquietos en la oficina preguntando a ver qué pasa, la gente con problemas. Yo tengo un tema genético, por el cual si pillo una neumonía puedo tener un problema; no sé si soy grupo de riesgo o no, porque tampoco me dio tiempo a preguntar al médico, pero yo estaba preocupado preguntando por la oficina qué íbamos a hacer en esta situación. Entonces, el lunes, en esa semana que comunicó el Gobierno que se cerraban las escuelas, ya se contempló el mismo martes por parte de la empresa, a última hora, se hizo un comunicado para que

todos los trabajadores que pudieran teletrabajar en ese momento, lo hicieran. Bueno, el primer comunicado fue para las personas con niños y en ciertas situaciones; entonces el martes yo me fui a casa... Entonces, el martes las personas de departamentos afines o en situaciones como la mía o con hijos –yo no tengo hijos–, automáticamente para casa. Y desde entonces, desde aquel día, el miércoles, ya al día siguiente se hizo el comunicado para toda la empresa. El mismo martes que me fui yo, todo el departamento de IT se fue a casa para probar la resistencia de los sistemas, para ver cuánta gente podía estar teletrabajando al mismo tiempo. Y al día siguiente, después de hacer ese piloto, mandaron a todo el personal a disposición. Y en las semanas siguientes repartieron a la gente de operación por todos los puestos para que pudieran tener una distancia de seguridad. Y como nunca antes se había hecho para una buena parte de la compañía esto del teletrabajo, estuvo IT trabajando en ello y una semana más tarde estaba toda la operación también. Y ya están actualmente trabajando en casa. Entonces fue bastante rápido. Bueno, también está bastante celebrado a día de hoy el teletrabajo porque es una reivindicación...

M: Es que yo creo que todos pensamos que ha hecho más el Coronavirus por el teletrabajo que los gobiernos durante años, porque vamos...

H1: Depende de la educación de las empresas, sí.

H2: De hecho, en el caso de mi departamento, el Director de mi departamento mandó, unos días después, una enhorabuena por cómo estaba funcionando, incluso estaban yendo más rápido los proyectos desde casa.

Decíais que depende de la educación de la empresa: ¿en qué sentido? ¿Cómo es eso?

H1: O sea, quiero decir, yo, por ejemplo, como te he comentado antes, pues, hasta hace poco trabajaba en Reino Unido, en Londres. Y en Londres, sí que está bastante más extendido; o sea, las empresas en general. Pues, bueno, un poco a lo mejor en las empresas más tecnológicas o que son un sector servicio más puro, sí que se ha ido poco a poco extendiendo [en España]. Pero en otras empresas más... o en otros sectores más tradicionales, como puede ser el mío de la ingeniería, y luego también la Administración...

M: ... ahora te cuento yo mi opinión.

H1: ... claro, ahí las cosas van un poco más despacio. Entonces, en Reino Unido, yo en empresas de ingeniería, ya sí que teníamos portátil, teléfono y se empezaba a extender la posibilidad o la opción de trabajar desde casa si se necesitaba. En la mía, o sea, ahora mismo en España era más una cosa que si de verdad necesitabas, podías hacer. Pues, no sé, es que tengo que estar en casa porque me tienen que arreglar algo de menaje o cualquier cosa. Sin problemas, tu jefe te va a dejar, pero no es algo que esté extendido y de uso semanal o diario, ¿no? Entonces, es que la cultura de las empresas y un poco la educación de las directivas y demás todavía está tomando forma aquí, yo creo. Pero esto es, en general, algo que todos pensábamos que, a largo plazo, en cuestión de tres años o

cinco años, iba a ser algo normal. Y un poco, en las condiciones actuales, ha sido más por fuerza mayor, ¿no? Entonces, lo que habrá que ver es cuando volvamos a la normalidad, si se ha aprendido algo, si se considera que el experimento ha estado bien, pero volvemos a lo de atrás, o si empezamos a tomar medidas de normalizar el teletrabajo, que es factible.

M: Yo me reía porque, claro, si hablamos de cultura de empresas, ya si tocas la Administración, ni te cuento... Para ser claros, en la Administración está extendido y también quizá un poco para mantenerlo a ojos de la gente, que da igual si trabajas o no, lo que importa es que estés allí, ¿no? Porque, bueno, los funcionarios fichamos desde hace mucho tiempo, tenemos mala fama de que nos vamos a hacer la compra y cosas de esas, que yo no digo que no lo haya, porque yo trabajo en un sitio muy pequeñito, comparado con lo grande que es la Administración. Pero esa cultura de "calentar silla" existe, está extendido allí y, bueno, pues lo que importa es que tú puedes estar, a lo mejor, no sé, se me ocurre mirando una pantalla apagada, pero estás allí. Y no se entiende, por ejemplo, que el teletrabajo no sea posible cuando nosotros trabajamos con un sistema virtual, que es como trabajar en una nube. De hecho, aunque yo tengo allí un ordenador fijo, yo no trabajo en ese ordenador; yo ahí también me conecto en remoto a un sitio. Entonces, no se entiende por qué, pues por temas de conciliación familiar –cuando digo "conciliación", no solo hablo de gente que tiene hijos, sino de conciliar tu vida–; yo, en mi caso, me desplazo todos los días a otra ciudad a 200 kilómetros para trabajar, porque, bueno, es mi decisión hacerlo así, y claro, para mí sería mucho más... Pero, vamos, que hay gente que en Madrid tarda lo mismo que yo, que es una hora, por ejemplo; solo que a mí me sale muy caro el desplazarme...

H1: La verdad es que me sorprende que sea solo una hora, ¿eh? Está muy bien.

M: Sí, bueno, lo que es el AVE, el AVE es una hora; luego, hasta tu sitio de trabajo, yo por ejemplo, estoy muy cerquita de Chamartín. Pero, claro, a mí el hecho de no pegarme los madrugones terribles que me doy y, a veces, para hacer otras cosas médicas o familiares, me vendría bien tener esa oportunidad de teletrabajo y, claro, en la Administración es una cosa impensable. ¿Cómo vamos a teletrabajar? ¿Quién nos va a controlar que estamos teletrabajando? Bueno, pero es que lo que hay que poner quizá son herramientas para que se vea que estamos trabajando; y si les preocupa el fichaje, pues también pueden ver el tiempo de conexión y la actividad. Pero, bueno, que esto es si te pones a malpensar que la gente no quiere trabajar...

H1: Claro, eso es; eso es jugar a ser policía. Y es que... o sea, pues lo que hay que aprender es que hay que dar al trabajador cierta autonomía porque, de primeras, ya parece que estás pensando que lo va hacer mal. Aunque todavía no lo ha hecho mal, ya piensas que no va... Es que si te vas a casa, no vas a trabajar, cuando, en realidad, pues, primero tenemos que darle la opción de que lo haga mal para decirle que lo ha hecho mal. O sea, como dices, pues tendemos a malpensar primero y a pensar que las cosas se van a hacer mal, y que vamos a tener que ir detrás de la gente. Y, en realidad, yo, en mi caso particular, o por lo general y por la gente, es que estamos trabajando más.

H2: Sí, sí; o sea, yo lo he visto. Para mí es un tema cultural, en concreto, de España. Tanto en la empresa en la que estoy ahora, como en otras (llevo nueve años trabajando en multinacionales parecidas).. Entonces, en el día a día trabajo con gente de Suecia, de Alemania, y ves un poco las formas de trabajar y el impacto. En cuanto a resultados en multinacionales que operan en varios países, cuando hemos estado en el mercado español, hemos sido ejemplo para toda Europa, de rendimiento; o sea, de cómo están saliendo los proyectos, de copiarnos la forma de trabajar, etcétera. He trabajado sobre todo con Suecia, con Alemania y con Austria. En esos sitios, las mentalidades del trabajo son teletrabajo, está totalmente instaurado, los horarios se cumplen estrictamente, y son maneras de teletrabajar.

M: Y serán mejores, ¿no? Acabarán antes.

H2: Eso es, hay un tema de eficiencia. ¿Qué pasa? ¿Por qué se busca presencialismo aquí? Primero, es lo que se está premiando a la hora de trabajar y, al final, al final, es que realmente, claro, no somos más que productos, porque la productividad es la cantidad de productos que consigues con los recursos empleados... Pero con la cantidad de horas que se echan, y aquí, sí, al final tienes a los españoles trabajando más horas, los tienes ahí, estás premiando eso. Es puramente un tema, demostrado, que estando con ese presencialismo y premiando el echar horas.... Entonces, claro, luego, cuando dicen que los españoles trabajan poco, yo no lo he vivido; y es más, o sea, en las empresas que trabajan en varios mercados, damos más que el resto... O sea, aunque te escueza un poco la cultura que hay en España, los directivos [españoles] cogen y llegan a primera hora. Son los primeros, ¿eh? Que en las empresas en las que estoy no es que estén mirando videos en el ordenador. Llegan a las siete de la mañana, se van a las diez de la noche y exigen, además, lo mismo a sus equipos.

M: Ya, pero es que es esa obsesión que existe en este país... Yo no nací funcionaria; además, que yo toqué otros palos en empresas privadas pequeñitas, y también he tocado un poco el sector de la banca. Y es que es verdad, es que es eso: la cultura de "calentar silla"; me refiero a "calentar silla", no que no estés trabajando, sino que estés en la silla sentado y que vean que estás. No solo que trabajes, sino que también se vea que estás trabajando allí las horas; y no tiene sentido, porque, a lo mejor, tú puedes tener un día menos carga de trabajo y te puedes marchar antes, o se ha dado el día redondo, todo ha sido fenomenal, tú has terminado todas tus reuniones y te puedes marchar. Y otro día, porque lo exige el trabajo y tú estás comprometido, pues te quedas hasta las diez de la noche. Pero que parece que es como una cosa enferma porque parece que tengo que estar ahí, haciendo las horas, porque si no sé quién no se levanta, pues yo tampoco me voy a levantar; es que también existe eso.

En vuestro caso, ¿el trabajo desde casa sí sería una reivindicación? Ahora lo hacéis por causa mayor, pero ¿reivindicaríais la posibilidad de teletrabajar?

M: Yo, sí, yo sí. Yo me he interesado con los sindicatos, vamos de los que están allí, a mí mano, de la Administración, que qué iba a pasar. Que es la Administración la que, por ejemplo, se supone que tiene que empezar, como que la Administración tendría que dar ejemplo, ¿no? Igual que empezó a facilitar ciertas reducciones de jornada en su momento o flexibilidad. Nosotros también tenemos siempre un jefe que parece que le joroba que te largues, y es en plan de... ¡Pero, vamos a ver, si yo estoy haciendo mi trabajo y a lo mejor lo puedo hacer desde mi casa! Pues era una reivindicación no mía, de los compañeros, y nos decían que el teletrabajo, ¡buff!, que ni lo tuviéramos en mente...

H1: No es solo eso. Es por la facilidad un poco que le das al empleado, lo vas a tener más contento, va a rendir más, probablemente. O sea, tú, que ahora mismo dices que pasas dos horas al día en tren y, si le pones el pico, más entre idas y vueltas; pon dos horas y media, puedes ahorrarte dos horas y media de tu tiempo al día.

M: Al día, y de mi dinero y de mi cansancio; que quiero decir, que al final eso es un bien personal... Si es que yo creo que se puede medir el trabajo, si lo que les preocupa es esa cosa de que no trabajes. Fíjate, por ejemplo, cuando se estaba poniendo en todo Madrid muy feo lo del coronavirus –y ya digo que mi edificio es muy grande y en mi planta estaban saltando casos ya y, bueno, estábamos muy cerca– ni por esas nos querían mandar a casa, salvo que tuviéramos una baja médica o algo. Era como: “¡no, no os podéis marchar, no os vamos a dar teletrabajo hasta que no quede más remedio!” O sea, es como que era algo súper tabú, y luego, claro, como ha sido el estado de alarma, era una de dos: “nos vamos a quedar sin hacer nada o nos lo dais”. Y se comprueba que funciona, que la Administración no se ha caído, que el trabajo sale, que ahora estamos un poco más tranquilos. Bueno, otro tipo de contrataciones que tendría que hacer la Administración en nuestro caso se han parado bastante, porque ahora está la Administración en lo que está, y lo que tengo es mucho trabajo sobre temas de urgencia con todo esto del coronavirus, y bueno, una gran “carcasa” que nos ha caído por ese tema. Pero, bueno, que todo sale, todo sale, porque al final trabajamos con un ordenador, un programa, una serie de programas que necesitamos para hacer ciertas cosas, y un teléfono, y ya está...

H1: Claro, pero ¿el trabajo es bastante individual?

M: No, sí que a veces tratamos con más gente, pero, bueno, tú puedes montar reuniones. Tenemos un Skype empresarial. Falta un poco más de agilidad, eso es cierto; pero es lo que pasa, que tampoco nunca lo habíamos probado, entonces como no estaba rodado... Yo no sé si esto, a la larga, con gente que tiene experiencia rodada, mejora; también, bueno, pues eso, que son circunstancias excepcionales.

H1: Yo creo que el problema que puede haber habido es pasar tan rápido a...

M: Sí, sí, de cero a cien vamos, total.

H1: Es que no hemos tenido tiempo, o sea, que no sabemos teletrabajar tampoco todavía. Porque yo, otro problema, vamos, mi trabajo es de bastante coordinación con distintas

personas. Al final, tienes que hablar y tal; lo que pasa que sí es cierto que, como ya estábamos desplazados en distintas oficinas, no era teletrabajo, pero era trabajo virtual, o sea, en el sentido de que yo, al final, tengo que hablar por Skype o grupos de trabajo. Herramientas virtuales, ya las teníamos, ¿no? Pero tan así, tan de golpe y con todo el mundo, no sabemos muy bien manejarnos... O sea, yo, la sensación un poco que estoy teniendo ahora es que me paso todo el día en una llamada con uno, con otro, con otro, mientras que en la oficina, a lo mejor, si estuviésemos cara a cara estaríamos los tres juntos. Eso no quiere decir que no podamos estar los tres juntos en Skype, pero no sabemos organizarnos de forma efectiva y eso...

M: Claro, pero eso es como todo, con tiempo se harían unos protocolos, unas guías. Esto ha sido ...

H1: ... tan de sopetón. No estamos preparados tampoco, aunque sea solo a nivel, pues eso, cultural o educativo, ¿no?, de cómo hacemos las cosas para ser más efectivos.

M: Yo no sé vosotros, pero yo, por ejemplo, el primer día que empezó, es como en plan: "bueno, voy a decir qué parte de la casa es mi oficina, qué rutina me voy a poner". Yo tengo una parte de horario obligatorio y otro que es flexible, que también lo era presencial; la parte que es flexible también me la intento organizar un poco en función a las necesidades de mi casa con el poco espacio que tenemos.

¿Cómo os habéis organizado ya en ese espacio doméstico?

H2: En mi caso, yo ya estaba acostumbrado, porque, por los sectores en los que he trabajado, es lo más normal desde hace años. Y de hecho, en esta empresa, a los dos días [desde el inicio del teletrabajo], en la Intranet ya nos llegaban correos en los que nos mandaban unas pautas: "tenéis que hacer esto, intentar hacer vuestras rutinas diarias, pues ducharos, o sea, haced lo mismo que harías por la mañana como si fuerais a salir". O nos recomendaban: "oye, tómate un café con tus compañeros". Y lo hacemos: tenemos convocados quince minutos al día y nos conectamos. Pero, bueno, ya sabíamos un poco lo que era y fue rápido articularlo porque todas las personas que trabajan ahí lo tenemos normalizado.

¿Pero sí que os habéis tenido que buscar el huequito en casa para hacer el despacho, no? ¿Cómo ha sido eso?

H2: No, yo al principio, es que en esta empresa no se puede teletrabajar, ¿vale?. Bueno, se puede de aquella manera. Cuando he tenido que teletrabajar, ha sido porque tenía mucha carga de trabajo: me he traído el ordenador y, para ese día, me pongo de cualquier manera así con el ordenador haciendo lo que sea y para un día me funciona. Estuve así los dos tres primeros días, llegué aquí...

M: Te ve la de riesgos laborales y te la cargas...

H2: Claro, ahora mismo no tengo ninguna silla, porque tengo la del salón; tengo las normales las de la cocina, las del salón y estoy en eso. Y me ha pasado factura la espalda estos días, porque, claro, no lo tengo preparado. Sí que tengo monitor de cuando tenía PC de sobremesa y, más o menos, me he apañado, pero como yo pensaba que esto iba a ser para dos semanas...

Ve comprándote la silla, ve comprándote la silla por Amazon, que esto va para largo.

M: Yo es que lo estoy pensando también. Yo, como nunca lo había experimentado esto ni tenía así idea, fue de repente, cuando llegó el lunes, empecé: "¿pues dónde me pongo?" Creo que, según cómo vivamos cada uno. Yo no tengo niños y entonces no me quiero imaginar con niños cómo tiene que ser traerte la oficina, ¿sabes? Yo vivo con mi pareja y, bueno, pues lo que dijimos es: "cada uno en una habitación". Y así no nos molestábamos. Entonces, yo me he pedido el comedor, me he puesto una mesa así, alta, la grande, y ahí tengo yo mi zona de trabajo. Y él está en su despachito también. Pero, claro, la silla no es tan cómoda como la de la oficina; yo echo de menos mi reposapiés, porque soy un poco abuela ya y se me cargan las piernas de estar sentada, y encima todo el día en casa, ni te cuento.... Bueno, pues intentas organizarte. Sí que intento hacer pausas para un café y me pongo a dar vueltas por casa como un hámster, bueno, para moverme un poco. Porque en la oficina, al final, pues te levantas para ir al baño, te levantas a darte la vuelta con un compañero, y como que tienes otro trajín. Y aquí estás como muy quieto, muy metido en tu ordenador y no te mueves nada.

H1: No tienes excusas para moverte tampoco.

M: Sí, te faltan excusas para moverte, pero es verdad que me lo dijo todo el mundo que había experimentado el teletrabajo. Al estar en casa, te entran ganas de "voy-a-hacer-un-momento-no-sé-qué": voy a poner la lavadora, pues me pongo a hacer no sé cuál. Entonces, bueno, sí que he intentado mantener mi tiempo de trabajo centrada en el trabajo. Y, además, es que lo agradezco, porque es una forma de que se me pasen las mañanas, que es donde empleo más horas entretenida. Al final, lo agradeces mucho tener teletrabajo.

H1: Pues yo, en particular, o sea, como me volví a España hace tres meses, la primera opción ha sido volverme a casa de mis padres. Entonces, todavía tenía mi cuarto; mi mesa escritorio donde estudiaba con 18, la sigo teniendo aquí. Entonces, ha sido relativamente fácil establecerme, pero sí que es cierto que, en casa, somos cuatro, mi madre está teletrabajando también, mi padre ha estado un par de días, pero luego lo ha dejado, y sí, nos hemos tenido un poco que organizar. Lo mío estaba claro porque yo estoy aquí en mi cuarto; mi hermana, que está estudiando en la Universidad, también tiene su cuarto, y luego tenemos un despacho donde mi madre, más o menos, se ha podido instalar. O sea, que en ese aspecto, pues, no ha habido mayor problema. Pero sí que es cierto que la silla no es tan cómoda. Y con estas sillas, pues, estás sentado dos horas como mucho o así.

Cuando pasas a estar sentado entre 8 y 10 horas, dices: "¡pues sí que agradezco la silla del trabajo!" O sea, la mesa tampoco está tan bien organizada como en el trabajo. Entonces, es cierto que el tema de lo ergonómico y demás se nota bastante en el trabajo, y que aquí no estamos tan preparados. Tengo lo que tengo en casa, y aun así, buen hueco que tengo. Mientras que las oficinas están preparadas para esto, o sea, desde el primer momento ya están pensadas para que cada trabajador tenga su espacio. Sí que se nota como que ha ido avanzando bastante, ¿no? En los últimos años, a lo mejor las empresas sí que se van adaptando en espacios más abiertos para que puedas sentirte como más libre, y en casa, pues al final si tienes suerte, tienes una habitación grande o en un comedor.

M: Por lo menos, estoy muy amplia, estoy bien.

H2: Pero en el cuarto, por ejemplo, pareces estar encerrado, claro. Yo duermo aquí también. Entonces, siento que de las 24 horas del día estoy, quitando dos o tres, [metido] en este cuarto.

M: Pero porque no es un teletrabajo en condiciones normales. Porque yo pienso que si luego esto se queda o nos dejan combinar –que yo, por ejemplo, soy partidaria en mi caso particular, ¿eh?, pues, tampoco me gustaría teletrabajar todos los días ahora mismo, porque también veo que es ameno y agradable salir de aquí de vez en cuando; pero, por ejemplo, un par de días a la semana, estaría genial–, ya si te planteas eso, pues te compras una pantalla para dejarla fija y conectar el portátil, y una silla más guay, acondicionar un espacio fijo.

H1: Yo a Papá Noel le habría pedido una silla nueva si llego a saber que nos íbamos a tirar un mes o mes largo en cuarentena; eso, desde luego. Y que si a las siete acabase mi rutina y me fuese a....

M: ...a tomar una caña, una cervecita

H1: ... a tomarme unas cervezas con mis colegas, pues no me importaría volver a mi habitación a la mañana siguiente. Entonces, que son totalmente unas condiciones especiales, pero bueno.

SI HUBIERAS PODIDO PEDIR LO DE PAPA NOEL, NOS HABRÍAS TENIDO QUE AVISAR, Y HUBIERA SIDO YA EL BOMBAZO DE...

M: Bueno, que el comercio electrónico funciona. Yo me he comprado cosas para hacer deporte, que si no ya me estaba volviendo muy loca en mi casa...

¿Y tú dónde estás trabajando? ¿En algún espacio más fijo que te has habilitado, después de esos primeros días en los que, según dices, te ponías a trabajar en el sofá?

H2: Justo ahora es lo que os iba a comentar. Al principio, como no tenía el hábito, me instalé en el salón y, claro, estaba en el salón. Aquí trabajaba, luego normalmente comía en la cocina, pero como también en el salón y paso el tiempo de ocio también en el salón. Entonces, perdía la noción de dónde empezaba una cosa y acababa otra. Dentro de estas pautas que habían pasado internamente en la empresa dijeron: "oye, intenta destinar un sitio y unas horas". Entonces, uno de los dos dormitorios lo tengo con un escritorio y puse mi sitio de trabajo; y la verdad que, por higiene mental y para separar un poco, me ha venido muy bien. Entonces, ahora ya tengo un despacho montado y luego ya separo muy bien, y viene muy bien.

M: Claro.

¿Y cómo os organizáis los tiempos, ya no solo el espacio? ¿Trabajáis las ocho horas continuas? ¿Tenéis la sensación de que rendís más?

H1: ¿Se atreve alguno con esa?

M: Yo, yo sí. Yo, por ejemplo, es que para eso sí que te digo que tenemos mucha flexibilidad. Tenemos un horario obligatorio de nueve a dos y media, cuando estamos presenciales y, entonces, yo ese horario sí que lo mantengo; y el resto lo meto como quiero. Sí que hay veces que me ha costado un poco acondicionar el sueño por todo el tema este; bueno, pues todos tenemos circunstancias personales de familiares que nos dan mucho miedo porque tienen mucho riesgo, son mayores, con lo que sale en la tele que si no les atienden... Entonces, hay días que me cuesta conciliar el sueño, la verdad, y empiezo a las nueve raspada (yo hago un meme de "trabajo desde casa y llego tarde!"). Pero bueno, si no, empiezo a las ocho; tampoco cuento el tiempo, ¿sabes lo que te quiero decir? Pero sí que procuro hacer horario obligatorio, como que a las tres, que es cuando acaba mi pareja, normalmente comemos y, luego, por la tarde seguimos otro poco. Yo, la verdad es que no necesito completar toda la tarde, porque si, a lo mejor, una tarde le dedico más horas, un poco lo hago en función de la carga de trabajo. Cuando es presencial, sí que me organizo diferente, porque no me voy de la oficina a mi casa todas las tardes. Ahí si lo llevo más estricto. Entonces, aquí procuro dedicar más o menos lo mismo; si puedo, dos tardes (más largas o más cortas, según lo que haga el resto de días). Procuro parar para comer, no hacerlo del tirón porque a mí me viene bien un poco el rato de charla con alguien, porque en el trabajo, al final, hablas con tus compañeros. Bueno, aquí hablo por teléfono con ellos; es un poco el desconectar, pero yo creo que es el tema de que, como luego de aquí no sales por la tarde, pues como que necesito romper un poco esa dinámica, pero, vamos, tengo flexibilidad total.

H2: Yo, lo mismo. Normalmente trabajo por objetivos y en el diario de la oficina lo administras como tú quieras. Al principio, como con el sitio de trabajo sin hábitos, no sabía a qué hora paraba; a lo mejor, eran las cuatro de la tarde y no había comido y no me había dado ni cuenta porque estaba completamente "enchufado". Fueron los primeros días, hasta que ya puse un poco de orden y dije: "vale, este es mi sitio, este es el horario, estas son

mis rutinas: intentar levantarme [a buena hora], hacer un poco de ejercicio, siempre lo mismo, a las horas de las comidas, hacerlas, aunque no tenga mucha hambre o aunque tenga mucha carga de trabajo en ese momento preciso." Ya tengo normalizados los horarios.

H1: Pues yo, en principio, en empresas anteriormente sí que teníamos un horario bastante rígido; o sea, de hacer las horas de trabajo, con un parón para comer de una hora u hora y media, y, luego, las horas de entrada eran normalmente de límite, hasta las nueve, y, por la tarde, a partir de las seis o seis y media, la gente ya empezaba a levantarse, ¿no? Sí que es cierto que, justo antes de todo esto, hicieron un cambio bastante importante, porque la gente ya ha estado reivindicando en la oficina durante una temporada el tema del teletrabajo, la conciliación familiar y demás. Conciliación siempre ha habido en el sentido de que si tú necesitabas trabajar desde casa, te iban a dejar, pero no era algo normalizado, sino era más, pues, si se necesita, lo dices y se hace, sin problemas. Y antes de todo esto, a principios de febrero, cambiaron el tema del horario; o sea, se permitía hacer un parón de comer más corto si querías salir antes, entrar antes o más tarde, etcétera. Entonces, sí que es cierto que la gente se estaba empezando a habituar a eso. Yo lo que sí que siento [es] que he hecho, que acabo haciendo más horas, un poco por la carga de trabajo. Tienes una pila de trabajo, entonces si estás "enchufado"... Trabajo siempre vas a tener trabajo que hacer; es más difícil parar. Es lo que yo estoy encontrando que, como estás en casa y, luego, además, por las circunstancias, no vas a hacer nada después, la diferencia entre estar hasta las siete o hasta las ocho es prácticamente nula. Es un error obviamente pensar eso, pero es un poco en lo que te ves.

M: Es que va totalmente en contra de la idea que tienen para no darnos teletrabajo, que es que vamos a "vaguear". Porque sí que es verdad que ha caído la carga de trabajo porque está la Administración bastante parada, pero, al final, trabajas; vamos, que tú trabajas más, porque al final tú estás concentrado, tú estás comprometido con tu trabajo y lo cumples y punto, y no hay más historias.

H2: Total, lo que os dije al principio: en nuestro caso nos han felicitado porque estamos funcionado mejor...

M: Pues, a ver si luego lo dejan, a ver luego qué pasa.

H1: Yo, eso, la rutina: me despierto a la misma hora que como si fuese al trabajo. Yo me suelo levantar a las siete. Prácticamente, la rutina de entrada, por así decir, es muy similar, aunque me levante a las siete y me sobre tiempo. Yo estoy tranquilo sentado o leyendo un libro o lo que sea antes de empezar a trabajar; o sea, intento forzarme a no empezar antes de tiempo porque no hay necesidad. Y luego, lo que sí que pasa es que, en la oficina, me levanto más a rellenar agua, a estirarme un poco, la parada del café con los compañeros... Y en casa, pues no sé por qué, porque cuesta más a lo mejor ponerte en tesitura, pero me levanto menos. El café sí que lo estamos haciendo un poco, a las once hacemos parada, pero nos conectamos todos al Skype; o sea, que al final estamos todos sentados igual,

charlamos un poco con los compañeros, nos contamos qué tal las semanas, y luego seguimos trabajando. Y la comida, en general, pues bastante similar. Lo que sí que pasa es que si teletrabajásemos en condiciones normales, mi rutina sería muy distinta a como está siendo por las circunstancias particulares del momento, ¿no? Que yo también, por lo que había hablado con familiares y demás, pues que te puedes organizar el día de otra forma totalmente distinta a como haces normalmente; puedes a lo mejor parar, pero en lugar de parar para el café, paras y sales a correr y estás media hora en la calle corriendo, y vuelves, te pegas una ducha y vuelves a trabajar. O sea, corres a la once de la mañana, que es un momento perfecto, en lugar de correr a las ocho de la tarde o a las ocho de la mañana, que es lo que harías en un día normal, ¿no? Ese tipo de cosas no te las puedes plantear, pero por las circunstancias particulares. Y a lo mejor no me importaría acabar a las ocho de la tarde, pero si he parado y me he echado una siesta de una hora, o si he visto, yo qué sé, la telenovela que me gusta ver a las cuatro de la tarde...

M: ...la telenovela turca de moda.

H1: Como que no intentas centrarte en lo mismo, cuando, a lo mejor, harías algo totalmente distinto en circunstancias normales, ¿no? Ir a la compra a las doce de la mañana, que es cuando no hay nadie, en lugar de pegarte por el pan a las ocho de la tarde, cuando sales del trabajo. Cosas de ese estilo que parecen muy tontas, pero que te podrían venir genial, ¿no?

¿Cómo veis vuestra situación de teletrabajo cuando esto se acabe? ¿Volveremos a lo de siempre? ¿Creéis que es una experiencia de la que van a aprender las empresas?

M: Yo confío, a mí me gustaría pensar que sí. Lo que pasa es que, en la Administración, como va despacio, no sé si nos lo van a dejar...

¿Para la siguiente pandemia...?

M: Yo creo que para la siguiente pandemia no se nos va a caer la plataforma porque ya está adaptada. Pero no sé si nos lo dejarán, no digo como algo continuo, pero sí que lo que mucha gente pide. De hecho, lo hemos hablado allí los compañeros y, sobre todo, la última semana, cuando se acercaba ya, que se veía que ya nos íbamos de cabeza a esto, y pidiendo ya probar, y pidiendo de qué manera; y ellos nada, no nos hacían ni caso, nadie quería mojarse. Pensamos todos que quizá sería ideal eso: combinar. Pues que tengas un familiar enfermo o una persona mayor a tu cargo; de estas cosas que sí que existen un permiso en la Administración, a veces cuando tienes un familiar a tu cargo, pero, claro, tiene que ser dependiente económicamente de ti y esa circunstancia no se cumple siempre. A lo mejor, tú tienes unos padres mayores, que coincide que están una temporada malitos y te gustaría estar un poco pendiente de ellos; pero puedes teletrabajar a su lado, solo que necesitas estar un poco pendiente de si necesita algo. Y bueno, reclamamos eso, que hubiera un par de días de teletrabajo a la semana, cierta flexibilidad, y el resto [de días]

ir. Porque ya te digo, yo creo que todos, al final, de alguna forma u otra, agradecemos también el trato con los compañeros, que sea un poco dinámico tu trabajo, que no sea solo estar solo en tu casa. Y yo no me atrevería a decir que lo van a dejar fijo, pero también quiero ser optimista y no pensar que no va a servir para nada. Vamos a pensar que si hemos sido capaces de hacerlo en las peores condiciones del mundo, pues que se pueda mejorar y que nos lo dejen de alguna de forma. Pero, la verdad, en la Administración, como eso tienen que decidirlo desde una escala muy, muy alta, pues no sé si a los funcionarios nos lo van a dejar.

H1: Yo pienso que siempre lo enfocamos también a “porque me puede venir bien”; en plan, pues, por lo que dices, por los familiares. Es que, en realidad, el planteamiento debería ser: “pues, mira, porque sí, porque confío en el trabajador y lo va a hacer bien, y porque el trabajador cuando quiera lo hará, y si no le gusta, no lo hará.”

M: Yo, por ejemplo, hay casos en los que lo veo clarísimo, y te lo tendrían que dar. Porque muchas veces, cuando hablamos de conciliación personal y familiar, claro, siempre hablamos de gente con personas mayores o con niños, que, claro, es como súper obvio que lo necesitan, pero es que yo creo que cualquier persona –me pongo en el caso de alguien que sea soltero y no tenga hijos, o que no tenga padres mayores o que no estén enfermos o que no le dé la gana cuidarles o lo que sea–, que un día le dé la gana teletrabajar, porque está en su derecho, porque es una conciliación personal tuya y tendría que concederse.

H2: Yo creo que hasta que no venga por ley, no va a llegar. Va a haber mucha resistencia incluso con las empresas más preparadas o donde sea más obvio. Y más allá, habéis comentado de las ventajas de conciliación en distintas situaciones. Luego no nos paramos a pensar; en Madrid, teníamos el problema el año pasado de que se prohibía circular a los coches por la contaminación. Oye, en vez de prohibir la movilidad de la gente –que, en mi caso, es bastante fastidioso ir en transporte público–, obliga a las empresas a que los empleados trabajen en casa ese día, a lo mejor, con los pertinentes ahorros, y etcétera, etcétera.

M: Es que has tocado un tema súper interesante. Porque yo lo he comentado muchas veces con mis compañeros de Madrid, claro, yo les digo siempre: “si es que esta ciudad, si es que tenéis que estar todos locos.”. Mueve muchísima gente, el alquiler es carísimo. Yo noto mogollón cuando... soy un poco alérgica, no es que Valladolid sea un sitio súper sano, pero, claro, el nivel de contaminación de esta ciudad, que es pequeñita, no tiene que ver con Madrid. Y es que se descongestionaría tanto y esa España vaciada de la que tanto hablamos, es que el teletrabajo arreglaría tantos problemas... Primero, la situación personal particular de cada uno, gente que tuviera que desplazarse; quizá yo, bueno, yo lo tengo fácil con el AVE, pero otras personas, no. Mismamente en Madrid se reduciría la movilidad bestia que hay si en ciertos días de la semana te permitieran teletrabajar. Mucha gente podría vivir en zonas más allá de Guadalajara, Toledo, con otras situaciones de no ir tantos

días allí. Y luego, en otras partes de España, en las zonas rurales, podría haber mucha gente trabajando desde allí. Es que yo veo muchísimas ventajas

H2: Sí, estoy totalmente de acuerdo.

¿Y cuáles serían los inconvenientes? Porque os veo enamorados del teletrabajo, pero, ¿cuáles serían los inconvenientes que estáis viendo en el teletrabajo

H2: Menos millones con los accionistas, ¿no? Del presencialismo se derivan también jornadas más largas que, al final, produces más....

M: Bueno, yo voy a poner pegas al teletrabajo, ¿vale? Aunque esté enamorada, porque yo lo quería, pero sí que le veo desventajas en el sentido de... Yo, por ejemplo, no me gustaría teletrabajar constantemente, porque me gusta cambiar. Aunque sea funcionaria, me gustan la emociones! Entonces, me gusta, de vez en cuando, la interacción con mis compañeros, el ir y el venir y salir de casa también, ¿no? Entonces, yo le veo ventajas y desventajas. Lo veo cómodo para salud mental salir de tu casa. Por ejemplo, yo, cuando empecé a formarme en mi trabajo, pues quizá esa formación que me han hecho mis compañeros, en la distancia quizá habría sido más lenta, más compleja para cierto tipo de reuniones "ásperas". A veces, la interacción personal es también muy interesante. No sé cómo decirte; la información corporal y esa cercanía que logras con una persona para ciertos aspectos, no es lo mismo en persona [que a distancia]. Precisamente, por ejemplo, lo ves con nuestra familia. Tú hablas con tu familia, tres video-llamadas, pero no es lo mismo que estar sentados al lado de ellos, aunque no les toques, ¿vale? Yo veo que también el presencial tiene sus puntos importantes, yo lo ideal vería una combinación.

H1: Nosotros, también igual. El primer lunes que ya empezamos a teletrabajar nos conectamos a esta hora del café, y la primera frase de uno de mis compañeros fue: "¡pues yo, ahora que ya hemos probado esto del teletrabajo, tengo claro que no me gusta nada!". En plan, no quiero teletrabajar, y menos, forzado. Yo lo vería más como una libertad, es una herramienta a usar. Entonces, a mí particularmente el teletrabajo un día en particular, o sea, todos los viernes, todas las semanas los viernes, pues no me parece algo que a mí me aportaría mucho. Es simplemente esa libertad de saber que si quiero lo puedo hacer, que si quiero trabajar porque me voy de viaje y teletrabajo dos días y aprovecho más mi viaje, pues, perfecto, ¿no? Pero en mi día a día solo tengo quince o diez minutos en coche hasta el trabajo, entonces particularmente no es algo que me aporte mucho. No ahorro mucho tiempo, y sí que me gusta estar en un ambiente de trabajo en la oficina. Lo que dices también de las reuniones: yo creo que una reunión cara a cara no tiene nada que ver con una reunión por Skype. Entonces, yo simplemente lo veo como una herramienta a tener, y que hay que usarla bien. Sí que es cierto que hasta que nos acostumbremos, yo sí que veo bastantes ineficiencias en el teletrabajo, que en Skype te interrumpes con la gente, no sabes exactamente cuándo hablar o no hablar; hay ciertas cosas que son menos fluidas. Las herramientas de trabajo no están tan preparadas como para trabajar todos en línea de una manera más eficiente, que esto, vuelvo a decir, es ahora porque no estamos

preparados, pero en el mundo de hoy en día, esto son dos meses de desarrollo, le das a Microsoft, a Windows o a Apple, o al que toque.

M: Que pongan un turno de palabra, un botón en el Skype de "pido el turno"; y que te salga "en espera, el siguiente en hablar".

H1: En ese aspecto, yo creo que problemas de la tecnología no vamos a tener, pero que el teletrabajo simplemente tenemos que tenerlo como una herramienta y algo normalizado para usar; el que quiera lo usará y el que no quiera, no lo usará. Como siempre, habrá quien lo use mal y habrá quien lo use bien. Entonces, habrá gente a la que habrá que educar para que le den un buen uso y no se aprovechen tampoco. Al final, es cultural, yo creo. Si se usa como una herramienta, no le veo contrapuntos; es solo, como cualquier herramienta, saber usarla.

H2: Yo coincido con lo comentado. Yo, en la Universidad, era de ir a la biblioteca, por el ambiente de trabajo. Y en el tema de las reuniones [de trabajo], escribir en una pizarra y socializar está muy bien. Al final, no es lo mismo cuando estás a distancia. Muchas veces hacemos viajes a Suecia o a Alemania, o a lo que toque, para tener un contacto en persona y avanzas cosas. Dices: "¡vaya, nos ha venido muy bien solo por el hecho de haber tenido el contacto en persona, más allá del telemático!"

Para ir terminando, ¿pensáis que el teletrabajo os supone un ahorro económico?

H1: Sí.

¿En qué se ahorra?

H1: En transporte, aunque no seas tú en particular. Un coche menos en la carretera es dinero para todo el mundo: para el que no está atascado detrás de él, para la Administración, que no tiene que pavimentar cada dos años, puede pavimentar cada cinco..., todo, todo. O sea, no moverse es mucho más barato que mover a alguien, por mucho que tengas que mejorar la conexión de internet diez veces.

H2: Evitas llegar tarde.

¿A título personal es un ahorro?

H1: La gasolina del mes, yo este mes no la pago.

M: Pues yo me gasto, lo digo porque no me importa, casi 500€ al mes en transporte de AVE. Sí, entonces este mes voy a ahorrar mogollón entre las cañas que no me voy a tomar y esto [los billetes de tren]. Vamos, me voy a comprar la silla esta, la más top que haya, ergonómica. Y no es mi caso, porque nosotros ya tenemos el mega monstruo este de edificio, pero yo sé por otras personas que sí que se dedican al teletrabajo porque lo tienen instaurado como algo rutinario en sus empresas, que hay empresas que tienen oficinas

más pequeñas, porque hay mucha rotación y, entonces, se permiten tener lo que es una estructura fija más chiquitina. Entonces, también la empresa puede ahorrar por ahí si se plantea el teletrabajo como algo constante y como, pues, turnos de gente que va, y cosas así.

H1: Reducir espacio de oficina.

M: Sí, un poco reducir los costes fijos de tu empresa.

H1: En Reino Unido, se movió mucho por ese tema. Había, pues, los típicos jefes que están en reuniones con clientes, sin teletrabajo; tenías muchos directivos con un sitio en la oficina, pero pasan en ese sitio, a lo mejor, dos horas diarias o cuatro horas a la semana. Entonces, se puede reducir muchísimo el espacio, porque quitas mesas y, entonces, parece un lugar más diáfano, más abierto.

M: Sí, suelen ser sitios, en plan de que tú vas y te sientas donde pillas, y no tienes un sitio fijo.

H2: Yo veo cierto peligro de intentar trasladar costes de las empresas a los trabajadores. O sea, si mantienes la estructura de tal manera que caben todos los trabajadores para que sea una opción, si llega el punto de que hay menos puestos, de tal manera que obligatoriamente tienes que teletrabajar, allí estás dando costes de la empresa al trabajador, y habrá gente a la que no le venga bien.

M: Ahí ya hablamos de que, a lo mejor, ellos te den... Hoy en día todos tenemos conexión a internet, y yo, total, la tengo en casa; me da igual conectarme a mi red. Te quiero decir, eso es como todo, se puede acordar un X en el salario por los gastos.

H1: Claro, hay ciertos costes que la empresa debería cubrir; o sea, que el teletrabajo si se extiende y se regulase, yo creo que hay ciertos costes que la empresa tendría que asumir.

¿Qué tipo de gastos tendría que asumir la empresa?

H1: Pues lo que estábamos comentando; o sea, obviamente hablo desde el desconocimiento porque no soy abogado, pero temas como asegurar la conexión a internet, si la empresa quiere que yo trabaje a cierta velocidad, pues te lo tiene que cubrir la empresa, no me puede obligar a mí a cubrirlo; la silla donde yo trabaje, etcétera.... Si me lo está imponiendo la empresa, seguro; de hecho, creo que ya está regulado eso. Si la empresa me obliga por cualquier caso a trabajar desde casa, cosas como la conexión a internet o material de escritorio que yo necesite, debería de cubrirlo la empresa.

M: Bueno, ya poniéndonos, quiero decir que, en mi casa, normalmente por la mañana no hay nadie hasta las ocho de la tarde que vamos apareciendo por aquí. Entonces, bueno, pues ahora tienes unos gastos de calefacción y tal, costes fijos, pero que, al final, no es una cantidad exagerada que te tengan que dar un bonus bestial. Pero, bueno, sí que es

una cosa que habría de acordar. Todo el mundo tiene internet, pero igual te tienen que dar un portátil, ¿no? Bueno, pues a lo mejor lo ofreces tú. Yo, por ejemplo, estoy trabajando con el mío, pero si esto se extiende, lo normal es que pusieran portátiles para todos, además, para asegurar la seguridad del equipo con el que estás trabajando. No sé, ya puestos a pedir...

Muchas gracias por vuestra amabilidad y por la colaboración en el estudio. ¡Que sigáis teniendo salud y buena suerte!

Grupo 3 (“Escépticos”)

iBuenas tardes! Ya os he contado cuál es el objetivo de esta reunión para conversar sobre el teletrabajo. Los tres tenéis en común que habéis empezado a teletrabajar con el confinamiento, en la situación del estado de alarma. Si os parece, ahora hacemos una breve presentación personal para saber a qué os dedicáis, en qué sector trabajáis, en qué tipo de empresa. Hacemos una ronda rápida y luego ya entramos en materia.

H: Trabajo en una empresa multinacional. Para que os hagáis un poco [una idea], el ámbito son 77.000 trabajadores, ¿vale? Nos dedicamos al mundo del servicio: ambulancias, servicios sanitarios; todo lo que os podéis echar a la cabeza, ahí estamos siempre metidos: carreteras, infraestructuras, tratamiento de residuos, por todos los sitios. Entonces, bueno, sí es cierto que ahora para nosotros está siendo esto nuevo, como tú dices, y bastante complicado, ¿vale? En el sentido de que estamos colaborando con el hospital del IFEMA. Entonces, bueno, al final ser empresa de servicios nos conlleva estar ahí, un poco al hilo de todo, y estar colaborando con todo en cada momento.

M1: Yo soy profesora en un colegio privado de aquí, en Santiago de Compostela. Es un colegio que tiene desde infantil, primaria, secundaria y bachillerato. Yo soy profesora de tercer ciclo, de quinto de primaria, soy tutora y, bueno, pues tuvimos que, de repente, trasladar el colegio a nuestras casas para poder llegar a los niños, a los padres, sobre todo, también, y entonces, bueno, pues una locura al principio. Ahora, cada día un poquito mejor, pero nos está costando lo suyo también.

M2: Yo pertenezco al departamento contable en una asesoría. Bueno, estos días –en mi departamento, el de contabilidad, un poco menos– están todos con los ERTE y los ERE, y todo esto está siendo un poquito complicado. Yo, en mi departamento, un poquito menos, pero la verdad que sí, que están siendo unos días complicados. Y luego es eso, aprender un poco; que yo, que soy a lo mejor un poquito más mayor que vosotros, creo, también las tecnologías como que me cuestan un poco. Además, trabajamos a través de un servidor y hay veces que se cuelga, bueno, cosas así, y entonces en eso estamos.

¿Cómo fue, en cada caso, el paso al teletrabajo? ¿Cuándo fue? ¿Fue así muy de inmediato? ¿Muy precipitado? ¿Hubo preparación en las empresas?

H: A ver, en mi caso, la primera semana, nosotros fuimos viendo las necesidades que íbamos teniendo. Nosotros, desde un principio, en mi sector, la unidad de gestión que yo llevo son sucursales bancarias; entonces ellos [los bancos] están, en principio, en primeras necesidades a esa fecha. Sí que es cierto que, según iban pasando los días, la decisión no la tomó realmente la empresa y la fuimos tomando cada uno como gestores que somos de nuestra unidad de gestión. Sí es cierto que ya ese lunes, yo ya decidí quedarme en mi casa; yo y el equipo que tengo de administración. Y los técnicos, en un principio, dijéramos que están en la calle porque son soporte a los clientes. ¿Qué es lo que conlleva? Que dependen un poco de las necesidades que van teniendo esos clientes, ¿vale? Así vamos

reduciendo el servicio, hasta tal punto que el miércoles de la siguiente semana (creo que fue 18 [de marzo] ya), realmente damos servicios de urgencia solamente, a nivel de los clientes del día a día. Luego, como os he comentado, estoy en la colaboración del IFEMA, y bueno, ahí sí que es cierto que estamos 24 horas. Es muy bonito como se ha montado todo. ¡Qué rápido se ha montado! Pero no solamente está lo que es el Ejército; es decir, que hay millones de empresas colaboradoras y, al final, con un poquito, un granito de todos se ha montado un buen hospital. Entonces, sí es cierto que depende un poco de cómo ha ido el servicio y la evolución de oficinas cerradas (en este caso, sucursales), que han sido muchas. Así nos hemos ido adaptando con los servicios mínimos...

¿Pero más o menos desde el 9 de marzo tú ya empezaste con el teletrabajo?

H: No, desde ese día, no; date cuenta de que el día 12 fue cuando cerraron los colegios, me parece, pues yo esa semana ya...

Entonces desde el 16, el lunes 16.

H: Sí, ahí es cuando realmente arrancamos.

¿El resto? ¿las chicas como fue lo del...?

M1: Pues aquí, el lunes 16, ya empezaron los niños a trabajar desde casa. El viernes anterior fue cuando aquí, en Galicia, los niños podían ir o no ir al cole. Entonces, el último día de clase lectiva en el colegio fue el jueves, 12 de marzo. Entonces, ese día al mediodía salió el Presidente diciendo que se cerraban los colegios. Entonces nosotros ese día terminamos el día con los niños en aula y, al día siguiente, como era voluntario y era para que los padres pudieran un poco ajustarse a este cambio, el colegio estuvo abierto y recibimos muy poquitos niños, la verdad. Entonces, ya aprovechamos el jueves para hacer turnos entre nosotros, para empezar a organizarnos y ver cómo podíamos solucionar esto, pero en tiempo récord, porque claro, esto era un viernes y ya los niños se quedaban todos en casa, y teníamos ya que empezar a mandarles cosas y a organizarnos desde el cole. Y empezamos a pensar en cuál sería la mejor manera de hacerlo. Entonces, dependiendo de la edad de los niños se trabaja de una manera diferente, ¿no? Nosotros –yo, que soy profesora de quinto-- trabajamos por *classroom*. Les mandamos a los niños la tarea por *classroom*, ellos lo ven por allí, tienen su cuenta del colegio, y entonces tienen acceso. Creamos *meets* para poder solucionarles los problemas y las dudas, y desde el lunes 16 estamos trabajando así. Entonces, bueno, pues entre nosotros coordinándonos desde casa porque somos un equipo de profesores, nos tenemos que coordinar entre nosotros y eso fue lo que hicimos; o sea, desde el lunes 16 los chicos están trabajando desde sus casas.

M2: Yo, en principio, la semana anterior al 16, esa semana empezaban a decirnos que, bueno, que lo fuéramos viendo un poco, viendo la situación; que en Madrid ya se habían cerrado los colegios y, bueno, ya se empezaba a ver que la cosa era un poco más complicada. Esa semana ya empezaron a decirnos que fuéramos viendo si queríamos teletrabajar, trabajar desde casa. Y yo, la verdad, en principio, prefería casi trabajar desde

la oficina, porque, yo qué sé, tengo todos mis papeles, mis contraseñas, mis no-sé-qué. Todo lo tengo allí y entonces no sabía muy bien. Porque alguna vez me había conectado desde casa, pero, claro, no es igual tener dos pantallas, como tienes en el trabajo y, bueno, cosas así. Entonces, al final, ya casi que el jueves o el viernes por la mañana nos dijeron que no, que para la siguiente nos quedáramos, que empezáramos a trabajar desde casa. Entonces, pues, ya me organicé, me traje documentación, me traje un ordenador de la oficina y justo ese día ya fue cuando decretaron el estado de alarma. Entonces, pues ya fue que ya sí que era quedarte en casa sí o sí. Bueno, a ver, nosotros somos esenciales y, en principio, yo podría ir a la oficina. Incluso la semana que viene tendré que ir algún día porque los impuestos no los han quitado, así que el día 20 hay que presentar IVA, y hay que ir a por documentación de clientes. La verdad que, bueno, lo de la informática, como yo digo, con la ayuda de mi hijo que es informático.... Sí que es verdad que hablamos con los compañeros de la oficina por WhatsApp; tenemos un grupo y por ahí vamos viendo cosas, y así trabajamos en principio.

¿Cómo han sido los primeros días de teletrabajo? ¿cómo habéis encontrado esto de teletrabajar? ¿con qué dificultades os estáis encontrando?

H: A ver, para mí lo primero, es el tema de redes. No es lo mismo estar conectado en la misma oficina que trabajar por VPN. Sí es cierto que a nosotros en esta empresa nos han abierto, dijéramos, todos los filtros, ¿vale? Y si está saturada, nos han abierto por otros medios para poder conectarnos, pero sí es cierto que esa lentitud conlleva bastante retraso a la hora de trabajar. Luego, a nivel de mi día a día, lo puedo hacer en casa y lo puedo hacer allí; es decir, es una gestión de avisos y se podría hacer... El tema es la lentitud y los papeles, la impresora, una impresora me refiero, pero no una impresora que puedas tener en casa, que la tienes; sobre todo, un escáner en condiciones, fotocopiar. Es cierto que es un poco más la dificultad que puedo tener, porque luego es mucha llamada, mucho teléfono y entonces a esa parte sí que me puedo adaptar. Y luego, el marcarte una rutina, porque al final tienes a los niños por medio, en mi caso que hay niños; está la mujer también haciendo teletrabajo, cierto que se ocupa más ella que yo [de los niños], porque yo molesto más a nivel de todas las llamadas de teléfono que tengo. Pero sí es cierto que es esa dificultad de planificar. También es cierto que, como estás en casa, y en la oficina tengo horario, un horario definido, aquí parece que tengo menos horario definido, no soy capaz de cerrar nunca.

M2: A mí me pasa un poco lo que dices, que al final yo creo que trabajo, no voy a decir que trabajo más, pero sí que... Yo, además, que no tengo hijos pequeños y que no tengo ese problema a lo mejor añadido, sí que es verdad que al final ... Sigo una rutina, me levanto, me ducho, me visto, mejor o peor, pero bueno, ya me siento a trabajar. Pero es verdad que si estás con algo, no ves el momento [de dejarlo] y dices: "¡un poquito, un poquito más...!" Y al final hay veces que sí, que a lo mejor estás más horas de las que estarías si estuvieras en la oficina.

H: Si yo me pongo a valorar, puedo hasta valorar que... Yo llego, estoy en la oficina a las dos o dos y cuarto, y si no eres tú, es otro compañero: "¿vamos a comer?". Comemos, paras... Y aquí es que no ves el momento de parar, comes y ya has dejado el plato en el lavavajillas y ya estás en el ordenador otra vez; es como que tienes esa adicción, es mayor.

M1: Yo la dificultad que tengo es poder llegar a los niños, porque, al final, estamos hablando de niños de 10 años, de 11 años, que de repente están en sus casas cada uno también con una problemática familiar diferente, y que, claro, no se puede dar clase a través de un ordenador. Quiero decir: dar clase es algo más que estar aquí y que me vean... Es algo más y, entonces, falta eso, la empatía, llegar a las emociones de cada niño. Y entonces la sobrecarga de trabajo es tremenda. O sea, yo no puedo contabilizar las horas que le dedico; porque tengo que preparar las clases, después hacer un *feedback* con cada niño, recibir todas las tareas que me mandan, mandarlas corregidas, solucionar los problemas de las familias. Me llaman: "¡mi hijo no se puede conectar o no entiende esto! ¿Qué puedo hacer?" Entonces, claro, eso de 100 niños; al final, las 24 horas del día no me llegan. Y luego, aparte, tengo dos niñas, que también tienen que hacer sus cosas y que también: "¡mamá, que yo no doy entrada en esto", y no sé qué... Y suerte que, al final, tengo tres ordenadores y lo puedo solucionar. Y aparte de eso, que es la casa, todo, todo. Yo estoy sobrecargada, sobrecargada porque estamos metidos en un ritmo que es tremendo, tremendo; la sensación de no haber llegado a todo y que me falten cosas siempre por hacer, y esto, y esto...; y no hice esto, y no hice lo otro... Y al día siguiente, claro, yo me tengo que conectar con los niños a las nueve y media, yo de nueve y media a cinco y media, estoy conectada con ellos porque nuestros alumnos tienen el horario marcado. Tengo aquí un horario: pues de 9:30 a 10:10 tienen lengua, después ... Entonces, claro, cada profesor está conectado con sus alumnos en ese minuto, pero tú ya tienes que tener toda esa tarea preparada el día anterior. ¿Cuándo haces eso? Después de que los niños acaben de conectarse, que es a las cinco y media. Entonces, al final, si sumas las horas, estás todo el día aquí metido, "empantallado", como digo yo.

Decíais que tenéis esa sensación de que, al final, no se es capaz de cerrar. ¿Esa es una sensación que tenéis ahora con esto del teletrabajo? ¿Es un problema de que no se tiene el hábito, la falta de rutina? ¿Cómo lo veis?

H: Yo creo que el hecho de.... Porque cuando tú estás en la oficina y se te hace tarde, ves mucho más el tiempo, y dices: "¡uy, me tengo que ir a casa ya, que, por lo menos, tengo que ir a ver a los niños o cenar, o lo que sea!" Aquí, como estás dentro... Es decir, al final es decir: "¡venga, a cenar!" Y tú bajas y tú sales del salón o de donde estés y, al final, ¿sabes lo que te digo...? No te tienes que desplazar. Por lo tanto, aprovechas mucho más el tiempo. Ese tiempo, al final, es tiempo efectivo. En mi caso, yo estoy mucho más que si estuviese en la oficina...

M1: Sí, porque, al final, ese tiempo lo inviertes en la empresa, el tiempo ese que ganas.

H: Yo, por la mañana, normalmente, en un día normal, hasta las 9:40 más o menos no llego. Me refiero: llevo a los niños al colegio a las 9:00 y voy a trabajar, y hasta las 9:30 o 9:40 no voy. Tenemos flexibilidad, ¿vale? Con mi hora de comida y, después, sí, llego a casa a las ocho y pico. Pero es que, de esta manera, a las ocho de la mañana estoy todavía conectado; lo dejo a las dos o tres menos algo, y a las cuatro menos algo, o incluso tres y media, estoy conectado. Y hay días que, a las nueve y media de la noche he bajado; me he encerrado en la habitación y he bajado a las nueve y media. Es cierto que, como he estado con lo de la colaboración del IFEMA, bueno, pues ha sido un proyecto muy rápido a montar, con muchas necesidades en muy poco tiempo; pero aun así, no paras. Y luego, otra de las cosas es que gestiono personal. En mi día a día yo no tengo la dificultad que tengo ahora de gestionar [personal], de que si permisos retribuidos no compensables, que si vacaciones, por no llegar a ERTE, y por no llegar a eso... ¿Qué pasa? Que hay muchos correos, mucho email, muchas llamadas con relaciones laborales y son particulares en cada caso. Entonces, todo eso es una guerra diaria, que tú no tienes en tu día a día, con el tema de COVID-19. ¿Adaptarse? Sí, te adaptas a ello, pero es un incremento de trabajo la situación que estamos viviendo.

M2: Sí, está claro que es eso. Yo creo que, claro, si no tuviésemos esta situación, yo creo que el teletrabajo sería de otra manera, ¿no? Yo entiendo que si hiciéramos la jornada estando en una situación normal, creo que sí que cortaríamos antes, o no estaríamos tantas horas, no alargaríamos la jornada de trabajo, creo. No sé, las circunstancias.... Pero, bueno, ahora es lo que tenemos y al final es eso, que como estás aquí, y siempre tienes cosas – por lo menos hablo, en mi caso, y por lo que veo, en el vuestro también–, pues, dices: “¡bueno, voy a aprovechar y voy a hacer alguna otra cosa para seguir, para ir adelantando trabajo!”

H: Ir adelantando y –no sé si os pasa a vosotras– en mi caso, es decir, al estar más tiempo, me da tiempo a revisar más cosas que durante mi jornada no puedo, y llevarlo todo más al dedillo. Nosotros, al final de mes, por ejemplo, hacemos un trabajo, que es hacer un cierre analítico también y una analítica contable. Entonces, ahí entramos todos los traspasos del coste y todo; entonces, en mi día a día que tengo un volumen de trabajo y de avisos muy grande, no llego al dedillo como he podido llegar este mes, que este mes no se me ha escapado ninguna.

M2: Es verdad. Nosotros también estamos aprovechando, por ejemplo, pues eso, a poner cosas al día que tenías un poco más atrasadas; quizá por eso, porque, además, es verdad que cuando estás en la oficina, a lo mejor tienes más llamadas. Aunque yo tengo el teléfono de la oficina desviado, pero es verdad que a mí las llamadas que me saltan aquí no son demasiadas. Entonces, sí que es verdad que, en la oficina, eso, que si entra una llamada, que si viene un cliente, que si no sé qué... Al final, pierdes más tiempo que si estás aquí; que aquí te pones y es eso, como estés –yo, por lo menos–, como estés con algo ahí, pum, pum; ahí, dale que te pego, dale que te pego... Y digo: “¡ah, que ya lo termino, que ya lo termino!” Y así vamos.

M1: Nosotros, claro, nuestra profesión es totalmente diferente, ¿no? Entonces, nosotros no lo hacemos mejor ni hacemos más, porque se nos escapan muchas cosas; se nos escapa la atención a la diversidad, porque no todos los niños son iguales, y entonces ahora estamos intentando trabajar para un niño estándar, ¿no? Pero, claro, se nos escapa lo principal, ¿no? Y la evaluación también, porque, claro, está muy bien que los niños trabajen desde casa, pero la evaluación tampoco es objetiva. Entonces, bueno, nosotros lo intentamos hacer lo mejor posible, pero se nos escapan muchas cosas en nuestro teletrabajo, como digo yo.

M2: Es que tiene que ser muy complicado eso.

M1: Muy complicado, muy complicado. Es que nosotros no podemos trabajar desde casa; o sea, lo tenemos que hacer porque esta situación es como es y tenemos que hacerlo, y lo estamos haciendo lo mejor posible, ¿vale? Y los padres están muy contentos y los niños también, pero, claro, se nos escapa lo esencial, que es estar con los niños.

Tú decías: “nosotros no podemos teletrabajar así de normal”. Y vosotros dos, ¿habíais pensado antes de esta situación en el teletrabajo como una opción?

H: A ver, en mi caso nunca nos lo han planteado; es decir, sí es cierto que llevamos como tres, cuatro años, con un montón de encuestas, pero nunca se ha puesto, nunca se ha llevado al día. Pero sí es cierto que yo, dentro de mi flexibilidad, si un día me tengo que quedar porque un día me encuentro malo, o el niño, o algo, no hay ningún problema. Es decir, yo me puedo quedar trabajando y haciendo teletrabajo, y no habría ningún problema en ese sentido. No tengo que decir: “¡oye, hoy me quedo en casa por...!” No, al final tengo esa flexibilidad. Es cierto que me lo permiten las tecnologías que la empresa nos da. Es cierto que yo tengo móvil de empresa, portátil de empresa, todos los sistemas de empresa. Entonces, bueno, pues para mí es fácil conectarme aquí o en cualquier otro sitio; es decir, para mí el ordenador, cuando voy de vacaciones, va dentro de la maleta. Entonces, al final, sí que me puedo adaptar en una situación de estas. Es diferente porque, muchas veces, cuando estás en la oficina, ya no solamente tus medios, sino las necesidades de tus compañeros; y nosotros, damos cuenta que somos negocios, experiencias muy diversas y, entonces, al final, muchas veces necesitamos proveedores. “¡Oye, llama aquí o dime con qué proveedor trabajas tú para pintar esto, reformar esto!” De la otra manera, es mover la silla y preguntar a tu compañero; y aquí es un poco, o molestar o buscar en internet, o, al final, hacer llamada. Y, al final, sí es cierto que es más dificultoso. Es como que el trabajo sale; incluso si valoras, a lo mejor, sale mucho más por la situación en la que estamos viviendo, pero, claro, no hay fin... Si nosotros pusiéramos un listón de las ocho horas o de las diez –depende las jornadas que tengamos cada uno–, de “arranco a tal hora y a tal paro”, creo que la mitad de las cosas, según están ahora mismo, las dejaríamos peor que en la oficina, por la situación en la que vivimos, ¿eh? Y yo creo que la sensación de mis compañeros es la misma. Es decir, al final, insisto, es lo que os he dicho al principio: yo no me estoy ocupando, entre comillas, al máximo ni al 100% de los niños, pero, hoy por hoy, si queremos que los niños lleven la actividad normal, si queremos que desde que nos

levantamos, nos duchamos, que parezca que sea todo una rutina, te pones en el ordenador, los niños empiezan a levantarse, hacen sus deberes, avanzan temarios y: "¿papá, esto cómo se hace?, ¿mamá, esto cómo se hace?" Al final, son muchísimas interrupciones en las que tú no avanzas. De ahí también el que tú tienes que echar muchas más horas por la tarde, cuando ya han hecho sus deberes, ya se han relajado y están mucho más tranquilos.

M2: A ver, una opción, pues, igual al final sí que alguna vez te planteas el poder decir: "¡bueno, pues si tengo que trabajar desde casa un día...!" Pero, como algo puntual, no como algo de siempre. Yo, por ejemplo, mis hijos que sí que son informáticos, veo que ellos sí que tienen esa opción. Yo creo que en los trabajos ahora, sobre todo, en este tipo de trabajos en las consultorías y tal, pues que no tienen un sitio específico donde [trabajar]. ¿Yo qué sé? Como que llegas y tienes tu sitio, como tenemos nosotros en la oficina. Entonces, quizá alguna vez sí que te lo planteas, pero como algo puntual el teletrabajo, no algo para siempre, vamos.

H: Pero que esto va a dar pie a las empresas a cambiar el chip y a aprovechar las circunstancias, sí.

M2: Sí, sí, porque, bueno, si al final es lo que decimos: si al final el trabajo sale y se atiende todo lo que hay por delante, yo creo que habrá empresas que sí que lo hagan.

¿Creéis que puede ser esto un empujón para el teletrabajo o depende más de las empresas? ¿Depende más de los trabajadores o del sector en el que se está? ¿Cómo lo veis cuando esto acabe?

H. Yo creo que influye un poco todo; es decir, tanto trabajador como empresas y el sector en el que tú te mueves. Yo no digo que sea un teletrabajo 100%, pero días puntuales a la semana, sí; es más, las grandes empresas y como puedo estar yo, y cada vez se está haciendo más. Santander, por ejemplo, el Banco Santander, que es muy grande ya tiene un día a la semana; Repsol, que es de las grandes, también; Endesa tiene un día a la semana también y con opción a dos, y esto cada vez va a ir a más.

M2: Yo ahí lo que me pregunto es... Por ejemplo, yo digo, ahora mi empresa está ahorrando en luz, calefacción. Claro, ese coste añadido que tenemos ahora los trabajadores habría que valorarlo, entiendo, no sé.

H: A ver, cuando te ponen, dijéramos a teletrabajar –no como ahora, que es esporádico, sino que ya está oficialmente hecho–, al final, sí que existe una ayuda de internet, y todos esos medios sí que te los suele poner la empresa, ¿vale? A ver, para las empresas, esto es un ahorro; ya no es que sea porque seas una persona, no es que sea "hay una persona, y ya tengo que poner la calefacción, y tengo que poner la luz", y eso es correcto. Pero es que no es el objetivo; el objetivo es que si sois 300 trabajadores, os pongo 300 mesas, y, a lo mejor, con 150 tienes suficiente, porque ya no sería "tu mesa", sino un "hot desking", un puesto caliente. El lunes es tuyo, el miércoles es mío, y el jueves es de tu compañera.

Al final, con la mitad de espacio, mitad de alquileres y mitad de todo están sacando la misma productividad. El que a ti te paguen 60€ del router no les conlleva nada.

Porque ahora, ¿cómo os estáis organizando en casa en cuestión de espacios?

M1: Hombre, yo siempre traigo trabajo para casa. Entonces, yo ya tengo aquí mi estudio, que es mío desde siempre. Pero, claro, las niñas sí que una en su habitación, otra en el salón; yo ya tenía mi sitio de trabajar en casa.

M2: Yo, bueno, también tengo una habitación donde tenía un ordenador y, bueno, pues allí es donde me he plantado el otro ordenador, y ahí es donde lo tengo. Sí que es verdad que las comodidades no son las mismas, porque, bueno, es una mesa más estrecha. Tengo luz natural, que no tengo en el despacho. Pero, bueno, al final, sí que es verdad que tengo un sitio donde poder trabajar. He echado a mi marido, que, de vez en cuando, necesitaba el ordenador; ahora no, claro, ahora no lo puede utilizar porque estoy yo todo el día, y entonces él no puede.

H: En mi caso, depende de los días; cuando estaba en las primeras semanas, que estaba con el tema de lo del IFEMA, eran llamadas y llamadas. Para que os hagáis un poco a la idea, hubo un día que tuve 139 llamadas, realizadas y que me habían llamado, ¿vale?; para poder hacer la gestión, ese día yo me encerré en una habitación, con mi escritorio, con mi ordenador, con mis cosas, y ya está. Hay otros días que he estado mucho más tranquilo, y es cierto que tenemos una cocina grande, con una mesa grande, y ahí hemos estado los cuatro. Los niños, haciendo sus deberes; mi mujer, con su teletrabajo, y yo por el otro lado... Hay días que estás más tranquilo; cuando me llaman por teléfono, evidentemente no: me encerraba en una habitación para no molestar, sobre todo, y para tener una concentración, que al final el portátil te lo llevas para cualquier sitio. Pero sí que he intentado estar todos los días solo.

No todos los días son iguales, no todos los días se han organizado igual, deciais.

M2: En mi caso, sí. Normalmente siempre hago la misma rutina. Es verdad que me levanto un poquito más tarde; bueno, los primeros días me levantaba a la misma hora, ahora ya me levanto un poquito más tarde. Pero sí que hago la misma rutina; bueno, no me peino casi ya... Pero, por lo demás, sí que intento seguir una rutina, por lo menos, eso de no estar en pijama, yo qué sé, por saber que estás trabajando...

H: Por si acaso tienes una "call", ¿verdad?

M2: También, también...

M1: Yo también hago todos los días la misma rutina y cuando los niños tienen su descanso, yo también hago mi descanso, y aprovecho que vivo en una casa y doy dos vueltas alrededor de la casa. Vuelvo a subir, me vuelvo a sentar para volver a estar con ellos.

Entonces, sí que intento también hacer una rutina diaria, y siempre es la misma, desde que empezamos con esto, hago siempre lo mismo.

M2 decía que una de las ventajas del teletrabajo era que ahora tenía luz natural. ¿Cuáles son las ventajas del teletrabajo? ¿Cuáles son las que habéis descubierto?

M1: A ver, yo tengo pocas ventajas, sinceramente, pero una es que yo creo que estoy creciendo a nivel digital, ¿no? Esto es a marchas forzadas, grabando videos, colgándoselos a los niños, ir poniéndoles preguntas en los videos; o sea, cosas que antes no usaba porque no las necesitaba. Entonces, estamos aprendiendo a marchas forzadas. Entonces, yo creo que ese es mi gran... Es la oportunidad que estoy teniendo de crecer un poco más como profe a nivel digital y poder fomentar también en los niños más autonomía y responsabilidad.

H: En mi caso, comodidad. Comodidad, en el sentido de decir... Como hablo mucho, he de estar todo el rato comedido en la oficina para no molestar mucho. Aquí no, aquí si tengo que hablar a gritos, lo hago; es decir, esa libertad sí que la agradezco. Y luego, como dice ella, esa luz natural que tenemos, que no estás ahí todo el día metido entre cuatro paredes, esa sensación... Y allí es como decir: "necesito salir, porque, por lo menos, esa hora me evado de estas cuatro paredes y de esta luz que tengo." Es cierto que aquí no me noto cansado y, en cambio, en la oficina pues vengo muchísimo más cansado.

M1: Ay, yo no, yo me canso mucho más aquí, y eso que no me muevo, que estoy sentada en la silla y en el cole no estoy nunca sentada. Pero esto es mucho más cansino; mis ojos, yo no estoy acostumbrada a estar tanto tiempo pegada al ordenador y, entonces, claro, para nosotros eso es un cambio gigante.

M2: Claro, es que el sector es diferente. Yo, pues, la ventaja es lo que decimos, el tener la luz natural; te apetece cualquier cosa, pues yo qué sé: "¡quiero un plátano!". Pues, bueno, aquí me apetece comerme una fruta y sé que la tengo ahí. O yo qué sé, en un momento dado, tengo que dejarlo, poner la comida... Pues es verdad que tienes esa ventaja, sí que tienes algunas ventajas. Es verdad que intento, si tengo que hacer algo, dejarlo hecho a primera hora antes casi de sentarme. Pero sí que es verdad que, bueno, no tienes el problema de que si no tienes comida, a ver qué vas a comer en la oficina. Aquí sabes que si no tienes comida, en un momento lo pones y puedes ir de cuando en cuando a mirar lo que vas a comer. Es verdad que tiene sus ventajas ... A mí la verdad, yo es verdad que reconozco que, de momento, tampoco me está suponiendo el decir "¡ies que no puedo salir!" De momento, no tengo esa sensación de agobio, de momento.

En línea con lo que decía m1, que el lado bueno de todo esto es que sí que siente que está aprendiendo a marchas forzadas, que está creciendo en esto de lo digital. Lo que estamos aprendiendo ahora a marchas forzadas, ¿nos servirá de algo para luego? ¿Cómo veis este aprendizaje forzado? ¿Va a aportar algo para cuando acabemos?

M1: Yo creo que sí.

M2: Yo entiendo que sí.

¿Pero lo vais a poder aprovechar para el trabajo?

M1: Nosotros, en nuestro caso, sí que lo vamos a utilizar; no tanto como ahora, quiero decir, después, con las clases presenciales no lo vamos a utilizar tanto a nivel digital, pero, bueno, para mandar tareas a casa o para trabajar de otra manera, sí que lo vamos a utilizar, no a este nivel, por supuesto.

H: Yo creo que sí que es positivo; es decir, cuando yo te estaba diciendo antes que haces cosas que en la oficina no te da tiempo, ya no es que hagas un Excel o que ese Excel es de una manera o de otra, sino que, al final, este tiempo, o por lo menos en mi caso –que las oficinas, como os he dicho, se han ido cerrando, por lo tanto no tenemos tantos avisos–, sí que me da tiempo a trabajar en otras materias en el sentido de mi organización del día a día para llevar las cosas controladas. Entonces, eso sí que me está ayudando para aportarlo en mi día a día, tanto a mí como a mi equipo que tengo alrededor de administración.

Y en tu caso, ¿cómo lo ves? ¿Crees que va a tener efecto positivo el aprendizaje?

M2: Tampoco veo muchas diferencias; y luego es eso, que cuando necesito alguna ayuda, tiro de mi hijo y es verdad que, a lo mejor, en ese momento no sé si luego voy a saber utilizar alguna de las cosas que he hecho, ¿vale? ¡Hombre! Quizá algo, pero no, en mi caso, creo que tampoco estoy aprendiendo mucho más de lo que hago normalmente, no tengo así algo más que haya aprendido.

Y los inconvenientes, ¿cuáles serían? ¿Qué inconvenientes estáis encontrando? ¿Qué es lo que más os está costando en esta experiencia de teletrabajo?

H1: No, yo creo que, al final, es lo que te digo: una vez que tú eres capaz de asimilar que vas a hacer teletrabajo –en este caso es forzoso, pero ya no está siendo tan forzoso como los primeros días, que ya llevamos dos semanas y nos quedan todavía un poco más–, yo creo que tienes una dinámica al final, igual que... Te buscas tus medios y yo creo que, al final, no hay una dificultad gravosa, que no sea el parar o dejar de parar. También yo creo que si no paramos es porque, a lo mejor, nos gusta también nuestro trabajo y nos vamos metiendo en esa burbuja, pero, si no, tampoco creo que hay una gran dificultad.

¿Es diferente el teletrabajo si te gusta tu trabajo, si estás comprometido o implicado en él?

M2: Hombre, claro. Yo soy de las que no se me cae el lapicero a la hora de cerrar, me pasa en la oficina y me pasa en casa. Entonces, quizá si te gusta tu trabajo y estás implicado, yo creo que, al final, quizá por eso no cerramos a la hora que llega la hora, y punto. Hay

gente que, llegan las seis y media de la tarde, y se le cae el lapicero de la mano o el bolígrafo, ¿sabes? Y en mi caso nunca pasa, no pasaba antes y no pasa ahora en casa. ¿Inconvenientes? Tampoco. Digo lo que él: tampoco veo muchos más inconvenientes, más allá de que alguna vez se te caiga la conexión que..., y la verdad es que no estoy teniendo muchos problemas. La verdad es que en casa me va bastante bien, pero no tengo, no veo, la verdad es que no veo muchos más inconvenientes.

M1: En mi caso, yo hablo por mí, pero yo creo que el resto de los compañeros estamos metidos en el mismo caso. Esto lo hacemos para y por lo niños. Entonces, si de 150 niños que tenemos cada profesor, yo les tengo que dar un *feedback* casi diario, entonces yo no puedo decir: "son las siete, pues no hago más; estoy cansada y no hago más". Porque sé que al día siguiente voy a tener a ese niño que me va a preguntar y me va a decir: "¿Y viste mi tarea? ¿Y la viste? ¿Y te gustó? ¿Y la hice mal? ¿La hice bien?" Entonces, claro, tú, al final, le quieres dar ese *feedback* porque lo necesitan, porque ellos, al final, también están sufriendo todo esto... Los profes, o sea, qué decir, a mí me gusta mucho mi trabajo; entonces, bueno, yo creo que a lo mejor eso también hace que ese enganche que tenemos de poder hacerlo todo, de poder llegar a ellos, que ellos estén bien, que se sientan arropados, que no se sientan perdidos en esta situación, porque, bueno, somos un referente para ellos, ¿no? Y entonces, bueno, eso sí que nos lo demandan y nosotros se lo tenemos que también dar. Eso es lo que más cuesta; para mí, eso es un inconveniente grandísimo. Poder llegar a ese nivel emocional con ellos cuesta un poquito, ¿no? Y después, aparte, a nivel emocional con el resto de los compañeros y de colegio, no sé, yo creo que eso también es importante.

H: Yo creo que son tres perfiles muy diferentes; es decir, el de M2 y el mío más parecido que respecto al de ella. Es decir, M1 tiene unas tareas evidentemente como todos, que en este caso es el hogar, pero, por otro lado, tiene la demanda de esos niños, tiene que hacer un *feedback*. Y, por otro lado, M2 y yo en ese sentido tenemos unas responsabilidades, pero, bueno, yo creo que si te gusta tu trabajo, continúas. Yo no soy tampoco de los de tirar el boli, pero es un poco la responsabilidad del puesto que tengo. Es decir, sí es cierto que, por ejemplo, la parte mía administrativa a las cinco de la tarde se marcha todos los días y aquí todos los días a las cinco de la tarde desconecta su ordenador. ¿Puedo llamarle? Sí ¿Puedo hablar? Sí, pero no te va a hacer nada, es decir, ya no hay nada urgente. Ahora mismo, en el teletrabajo no hay nada urgente: ya esperaremos a mañana. Entonces, sí es cierto que depende un poco la motivación y qué posición de trabajo tengas. Está claro que M1, es decir, ¿son sus clases? Sí, pero es que se las tiene que preparar, tiene que hacer de soporte y, al final, tiene una responsabilidad, porque es como todo; es decir, al final esos niños necesitan una motivación... "¡Lo has hecho muy bien! ¡Sigue así, vas por el buen camino! ¡Estoy contentísimo contigo!" Al final, a ese niño le estas motivando para que continúe haciendo sus tareas. Y aquí pasa un poco lo mismo; es decir, a nivel nuestro, todo tiene que continuar saliendo; tú tienes una responsabilidad, y tú, al final, cuando eres coherente en eso, no tienes ese momento de dónde cortar. Puestos en los que no tengan responsabilidades ninguna, creo que no hay ningún problema; es decir, entran a la hora que tengan que entrar y cierran a la hora que tengan que salir, sin ningún tipo de problema.

No les motiva en ese sentido, pero ni aquí ni en la oficina, ¿eh? No es algo que le vaya a cambiar la vida...

M1: Y eso es verdad, sí, creo lo mismo que tú; porque, a ver, nosotros venimos con los problemas del niño para casa, no desconectas. Quiero decir, al final, esto ya lo veníamos haciendo antes del teletrabajo; ahora es peor, pero bueno.

¿Cómo gestionáis el que estemos todos en casa, el confinamiento familiar, esas interrupciones de los niños?

M1: ¡Uff!

H: A ver, es difícil lo que dices, pero yo creo que nos estamos adaptando bastante bien. Es decir, al final, a los niños les tienes que dar su espacio y tienes que entender que son niños y que te tienen que interrumpir. A mí personalmente no es algo que me moleste, a no ser que estés muy concentrado en algo que sea muy urgente, muy urgente, pero si no, perfectamente puedes parar y atender. En ese sentido, te tienes que poner en la posición familiar en estos casos. Quiero decir, yo tengo dos niños, uno de 10 y la niña de 8, y, al final, están en dos situaciones escolares muy diferentes, dos métodos muy diferentes, uno más tradicional y el otro Montessori, y, al final, vamos por un lado diferente con los dos. ¿Qué es lo que conlleva? Es lo que os decía al principio, te tienes que poner en su lugar, de ellos. Ellos, por sí solos, hoy por hoy no saben estudiar como a lo mejor podíamos estudiar nosotros; tienen esa demanda de padre y de madre. Y aquí, ahora, pues más, en el sentido de que les tienes que explicar tú las cosas, el temario continúa y, por otro lado, ¿existe un *feedback* con el profesor? Sí, pero existe en la lejanía, por mucho que se quiera hacer cercana esa lejanía. ¿El apoyo dónde está en este caso? En sus padres, que están al lado. Entonces creo que al final ese apoyo lo tienes que buscar entre ellos, y no pasa nada porque te molesten. Te tienes que adaptar a eso, no significa que un día dices: "¡espera, espera, espera...!" Y ellos, como niños más impacientes... Pero creo que objetivamente somos nosotros los que nos tenemos que adaptar más, a nivel familiar, respecto a ellos que ellos hacia nosotros.

M1: Sí, eso es verdad, pero mi sensación es que no les dedico el tiempo que les debería de dedicar a ellas. Esa es mi sensación y, sobre todo, la pequeña, que viene: "¡imamá, no trabajes tanto, acuéstate un poquito...!" Me lo dice a todas horas; o sea, ya me ve que estoy aquí pegada sentada a todas horas. Lo sufren. Lo entienden, pero, bueno, yo creo que no les doy el tiempo que les debería dar a mis hijas.

H: Sí, totalmente de acuerdo en ese sentido

M2: Claro, yo como hemos dicho ya, en casa vive mi hijo, pero también está teletrabajando. Él está en su habitación, yo estoy en la mía y, bueno, mi marido, que no trabaja por su situación de ahora, de este momento, tiene el resto de la casa. Entonces, la verdad que nos organizamos. A la hora de estar, no tenemos ningún problema, y eso al ser ya mi hijo mayor no tengo ningún problema en ese sentido.

¿El teletrabajo aporta un ahorro (por ejemplo, en transporte o ropa) o al final genera más gastos? ¿Cómo lo veis?

H: Yo creo que no, porque, por naturaleza, creo que somos consumistas. En este caso, tenemos lo del COVID, pero al momento que no tuviéramos lo del COVID, internet funciona maravilloso y estaríamos igual comprando. ¿A nivel económico? A ver, a nivel económico sí que influye; a nivel de comidas, en nuestro caso, los niños van al comedor, mi mujer es la única que come en casa. Entonces a nivel de organización y a nivel económico, ¿qué comemos? No estamos acostumbrados –nada más que sábados y domingos– al “¿qué comemos?”, al preparar comidas de lunes a domingo, ir a comprar. El frigorífico lo llenas y rápidamente va bajando. Esa parte sí se nota. Yo, a nivel de luz y a nivel de todo eso, pues, al final, muchas veces estás el fin de semana y no tienes necesidad de tener el ordenador y lo tienes conectado para tus cosas personales o para el trabajo. Es decir, está claro que [ahora, el uso del ordenador] es diario; bueno, pues en esa parte [de gasto], un poco más.

M1: En nuestro caso, igual. No se hacía comida; quiero decir, mi marido tampoco comía en casa y nosotras tres tampoco, comíamos en el cole, y ahora, de repente, pues somos cuatro a comer al mediodía y se nota, claro. Se nota que hay que ir más al súper y todo eso.

M2: Bueno, yo creo que en algo ahorraremos, por lo menos, en transporte.

M1: En transporte lo pensé yo, en el gasoil del coche.

M2: En transporte y, bueno, lo que decimos, yo sí que voy a ahorrar en planchar, porque como casi no nos vestimos....

M1: Ah, cierto, cierto, el chándal no lo plancho, yo tampoco.

H: Es cierto que hemos cambiado de poner lavadoras a poner lavavajillas.

M1: Sí, eso sí, también, también.

M2: Yo, mi hijo, que era camisa diaria porque tiene que ir con camisa y pantalón, tiene que ir casi con traje. Pues eso, estoy súper contenta de no tener que planchar camisas todos los días.

H: Sí, eso es cierto.

Más allá de vuestra experiencia o de la propia situación a nivel de la empresa, ¿creéis que esto a nivel general sí que va a ayudar a implantar más el teletrabajo o no estamos todavía preparados?

M1: Primero déjame a mí, que soy la más diferente, ¿no? En el nivel educativo en el que nosotros trabajamos, inviable el teletrabajo. A lo mejor, en la Universidad, pues no sé lo qué pensarán. Pero en nivel de primaria, infantil, la ESO, yo pienso que no.

M2: Yo creo que sí que habrá empresas, que ya hay muchas, que se lo plantean lo de los "sitios calientes", eso de que unos días van y tal... Yo creo que sí, yo creo que sí que nos estamos dando cuenta de que se puede hacer más teletrabajo del que se hace, creo que sí. No sé, luego, claro, serán las empresas las que tengan que decidirlo; o, bueno, a lo mejor los trabajadores lo podemos solicitar, pero yo creo que quizá sí que se va a notar. Yo pienso que sí, que se va a notar lo que se está haciendo.

H: A ver, yo es como os digo: por nuestra parte, llevamos como cuatro años haciendo encuestas y nunca en estos cuatro años se ha llegado a plantear oficialmente. Ahora tenemos este momento y yo creo que sí que va a ayudar, pero, aun así, el mercado, es decir, creo que busca tener sus puntos de referencia. Y yo creo que, hoy por hoy, creo que todavía nos queda mucho recorrido aquí en España para hacer teletrabajo 100%, ¿vale? Y está claro que las oficinas o el ambiente, se necesitan, se necesitan.

¿Se necesitan? ¿En qué sentido se necesitan?

H: Se necesita tener ese contacto, tener ese compañerismo, el tomarte un café con alguien, el charlar; es decir, todo ese tipo de cosas. El entrar, el salir, el ver a un cliente. Todo eso, si tú estás en casa, no lo harías; o lo harías con mucha más dificultad que si estuvieras en la oficina. Yo creo que aquí, a nivel de España, todavía nos queda mucho.

¿Sí? ¿Nos queda mucho en España?

H: Sí, yo pienso que sí. Es lo que os digo; nosotros llevamos cuatro años intentando y nunca se nos ha planteado, hay veinte mil encuestas y no...

¿Pero cuesta más por la empresa, que no toma la iniciativa, o porque los trabajadores también seríamos reacios, y preferimos ir a trabajar, ver a nuestros compañeros, tomarnos un café?

H: Es lo que te he dicho: yo creo que esa parte de sociedad la necesitamos. Pero, independientemente, creo que, hoy por hoy, sí podríamos hacer un teletrabajo puntual de días en semana. Y por otro lado, a ver, a nivel tecnologías, está claro que, hoy por hoy, en España estamos todavía con ordenadores de mesa y creo que esa parte, hasta que no se cambie.... Y la prueba la hemos tenido cuando hemos decidido: ¡todo el mundo a correr! Y los que hemos tenido portátil, no hemos tenido problema, porque todos los días nos lo llevamos a casa, pero la gente llevándose sus monitores y sus CPU, al final se están llevando su puesto a casa. Y ya te digo, [en nuestra empresa] llevábamos cuatro años intentando o haciéndonos cuestiones de qué manera lo podíamos hacer o no, pero en estos cuatro años nunca nos han preparado para ello (por lo menos, al personal fijo que tiene que estar en la oficina). Los que nos movemos sí estamos preparados, pero el que está

fijo, tipo administrativo, no, y esa parte yo creo que... Pero sí que van a hacer pensar estos tiempos para decir: "¡oye, ¿podemos seguir teletrabajando, o no?!" Está claro que tenemos herramientas, es decir, ahora mismo estamos participando en una "call" [entre cuatro], podemos hacerlo... A ver, también es cierto que en la oficina nos reunimos para todo, hacemos reuniones para todo.

¿Y desde que estáis con el teletrabajo os habéis reunido? ¿cómo es la relación con los compañeros? ¿Se tira más del teléfono? ¿Esas reuniones cómo las estáis realizando?

H: En mi caso, yo he tenido dos reuniones tipo Team, porque es la herramienta profesional. Y al final [te das cuenta de que] no dependes tanto de ellos [los compañeros]. De la otra manera, "¡venga, vamos a sentarnos, a meternos en la sala de reunión y vamos a charlar, a hablar, vamos a organizar esto, de qué manera...!"

M2: Sí, al final, a través de correos o de alguna otra herramienta, tienes el contacto, lo tienes para lo que necesitas.

M1: Nosotros nos reunimos más ahora que antes, porque toda la programación que teníamos hasta ahora, pues, no nos sirve. Entonces estamos en contacto, no las 24 horas, pero casi, por *meets* y por móvil, entre los profesores, para coordinarnos, para programar y después nos repartimos cosas: "¡tú vas haciendo esto! ¡tú vas haciendo lo otro! ¡Lo cuelgo de aquí y tú lo coges de allá y lo pones y...!" Bueno, así.

H: Claro, pero porque en tu caso..., al final tu trabajo ha cambiado 100%. Es decir, que tienes que preparar clases, pero esas clases en la programación es diferente ahora; es como que habéis empezado un teletrabajo y un trabajo nuevo. En cambio, el nuestro es continuar nuestro trabajo en casa...

Esa es un poco la conclusión, ¿no? Que es muy diferente: que nosotros, excepto M1, hemos cambiado de sitio el ordenador, y M1 ha cambiado todo, ha llevado el colegio a su casa, como decía al principio. ¡muchísimas gracias a los tres, por vuestro tiempo, por vuestra ayuda y por todo lo que me habéis enseñado de vuestra experiencia! Son las ocho y vamos a poder salir a aplaudir a los profesores, a los que cumplen y nos hacen unos hospitales en dos días, a ifema, a los que siguen haciendo la contabilidad... ¡muchas gracias, ánimo y salimos juntos!